

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

Les
CLAUSES RESTRICTIVES
de la Liberté du Travail
en matière de
Représentation de Commerce

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 30 Mai 1938

à 14 heures

par

J.-GÉRARD DUMONT

Diplômé de l'Ecole des Sciences Politiques
Avocat Stagiaire à la Cour d'Appel de Paris

MEMBRES DU JURY :

Président : Monsieur OUALID, Professeur

Suffragants : Monsieur ROGER PICARD } Professeurs
Monsieur BAUDIN }

1938



RUE (Somme)
Imprimerie du « Marquenterre »
E. DUMONT

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

THÈSE DE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune appro-
bation ni improbation aux opinions émises dans
les thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

LES CLAUSES RESTRICTIVES
de la Liberté du Travail
en matière de Représentation de Commerce

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 30 Mai 1938

à 14 heures

par

J. - GÉRARD DUMONT

Diplômé de l'Ecole des Sciences Politiques

Avocat Stagiaire à la Cour d'Appel de Paris

MEMBRES DU JURY :

Président : Monsieur OUALID, Professeur

Suffragants : Monsieur ROGER PICARD }
Monsieur BAUDIN } Professeurs

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

THÈSE DE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune appro-
bation ni improbation aux opinions émises dans
les thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

THÈSE DE DOCTORAT

PAR

J.-GÉRARD DUMONT

Diplômé de l'Ecole des Sciences Politiques
Avocat Stagiaire à la Cour d'Appel de Paris

Les
CLAUSES RESTRICTIVES
de la Liberté du Travail
en matière de
Représentation de Commerce

1938



RUE (Somme)

Imprimerie du « Marquenterre »

E. DUMONT

UNIVERSITÉ DE PARIS

FACULTÉ DE DROIT

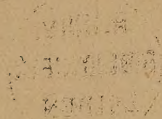
THÈSE DE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune appro-
bation ni improbation aux opinions émises dans
les thèses ; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.



A MES PARENTS

MEIS ET AMICIS



AVANT-PROPOS

Nous avons voulu dans cette étude examiner une question d'un intérêt primordial pour tous les travailleurs, celle de la liberté du travail, vue sous l'un de ses aspects les plus attachants et aussi les plus aigus : celui des clauses d'interdiction en matière de représentation de commerce.

Nous avons toutefois, aussi souvent qu'il a été possible, étendu la portée de nos observations à tous les employés en général et à maintes reprises nous avons choisi dans la jurisprudence des exemples pris parmi des préposés autres que les représentants.

Et si nous avons donné comme titre à cette étude « LES CLAUSES RESTRICTIVES DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION DE COMMERCE », c'est, d'une part, parce que c'est à l'occasion de litiges intéressant des représentants ou des voyageurs de commerce que la jurisprudence a établi et précisé les règles de validité des clauses de non concurrence et, de l'autre, parce que la corporation des représentants et des voyageurs a toujours été à la pointe du mouvement en vue d'obtenir le vote d'une loi prohibant l'usage des clauses d'interdiction.

INTRODUCTION

Du jour où des relations commerciales se furent établies entre les hommes, on éprouva la nécessité de les étendre et de les faciliter. C'est ainsi que se forma une chaîne d'intermédiaires d'abord fort réduite, puis allant en s'allongeant sans cesse, entre le pays producteur ou le commerçant vendeur et le pays acquéreur ou le particulier acheteur.

De ce rôle d'intermédiaires se chargèrent, dans le monde romain, des hommes auxquels le Digeste (Livre L, Titre XIV) donne l'appellation expressive de proxénètes commerciaux, qui sont les ancêtres lointains de nos représentants de commerce et de nos courtiers.

Mais, à Rome, le principe de la représentation juridique, tel que nous le concevons aujourd'hui, n'a jamais été admis. Le formalisme du droit romain empêchait qu'un tiers, étranger à un acte juridique, pût devenir par l'effet de cet acte créancier ou débiteur, cela du moins dans la rigueur du « jus civile. »

Toutefois, pour satisfaire aux besoins de la pratique s'accommodant mal de l'opération, compliquée toujours, aléatoire parfois, du transfert des actions du mandataire au mandant, le prêteur fut amené à introduire des améliorations et des assouplissements.

Mais, malgré l'existence des « *extraneae personae* », mandataires civils ou commerciaux, le droit romain ne connut jamais que la représentation imparfaite.

Cependant, le prêteur créa pour faciliter le commerce maritime l'action *exercitoria*. Lorsque l'armateur (*exercitor*) met à la tête de son commerce une *extranea persona*, un mandataire, une

action est donnée directement contre lui, au moyen d'une fiction, le mandataire étant considéré comme un *alieni juris* dont répond l'exercitor. C'est l'action *exercitoria*.

Cette action fut étendue à tous les commerces sous le nom d'action *institoria*.

Ulpien définit ainsi l'*institor* (Digeste XIV, 3, 5) : « *Institor appellatus est ex eo quod negotio gerendo est* ».

C'est généralement un commerçant installé dans une boutique sédentaire. Mais, parfois, il quitte sa boutique pour voyager dans une des provinces de l'empire et il se rapproche alors du « *circitor* », assez semblable lui-même à notre ancien colporteur.

Néanmoins, *institores*, *circitores*, ne sont que des précurseurs lointains et imparfaits des actuels représentants de commerce.

Avec la décadence du Bas-Empire, la chute de l'Empire d'occident, les invasions des hordes barbares anéantirent à peu près complètement pendant plusieurs siècles toute activité commerciale sérieuse.

Chacun vivait misérablement, replié sur soi-même, dans un régime d'autarchie infinitésimale.

L'Empire carolingien marqua une renaissance et Charlemagne ayant, par des guerres victorieuses, établi son autorité sur un vaste empire et instauré un ordre d'ailleurs assez relatif, par la crainte que sa puissance inspirait, le commerce maritime reprit un peu et les relations se renouèrent entre le littoral méditerranéen et les pays du Levant. Les abbayes florissantes, véritables centres agricoles et industriels, se développent de plus en plus et expédient parfois au loin, des agents chargés d'acquérir les produits et les marchandises nécessaires à leurs besoins ou de vendre les produits de l'abbaye. Ce sont des représentants avec une mission double : acheter et vendre.

Les premières foires se tiennent au huitième siècle, la plus célèbre est alors celle de Saint-Denis, qu'on appellera plus tard la foire du Landit.

Charlemagne disparu, son empire fut en proie aux guerres intestines et, durant les IX^e et X^e siècles, le commerce marqua une régression à mesure que la féodalité devint plus forte.

Au XI^e siècle, de nouveau, une reprise d'activité se manifesta.

Les foires se développèrent rapidement et particulièrement en Champagne, fréquentée par de nombreux commerçants étrangers, surtout des Italiens.

Ceux-ci s'installèrent d'abord temporairement, puis bientôt eurent des établissements fixes et les Lombards, comme on les appelait, furent soumis au paiement d'une taxe appelée lombarderie.

Les Lombards fixés en France étaient les représentants de puissantes organisations qui avaient leur siège en Italie, dans des villes au commerce florissant, telles que Gênes, Venise ou Florence.

Ils sont munis de procurations, les unes générales, les autres limitées à des actes déterminés. « Procuratores » et « Nuntii » rendent compte de leur mandat par l'intermédiaire de « cursores » qui leur rapportent les ordres et les instructions de leurs « patrons ».

Vers le milieu du XIII^e siècle s'annonça le déclin des foires et du commerce menacé par les guerres multiples.

Toutefois, Jacques Cœur, au quinzième siècle, redonna une impulsion nouvelle au commerce et entretint des représentants dans les villes de l'intérieur, dans les ports et en envoya même en Angleterre pendant les trêves de la guerre de Cent ans.

Avec la reprise des guerres d'Italie, de reli-

gion, les transactions commerciales se ralentirent à nouveau, malgré une passagère reprise due au prudent ministère du sage Sully.

Au début du règne de Louis XIV, le commerce intérieur souffre de la multiplicité des taxes locales (droits d'octroi, douanes, etc...) qui entravent la circulation des produits. Le commerce extérieur est inexistant ou presque et entièrement entre les mains des Hollandais et des Anglais.

La création des grandes Compagnies et les essais de réforme effectués par Colbert ne rendront pas la prospérité perdue. Toutefois, les gros négociants engagent des commissionnaires ; ceux-ci, intéressés à leurs affaires, sont chargés d'effectuer des tournées pour régler les comptes, faire payer les débiteurs et vendre la marchandise. Ces commissionnaires, qu'on appelle « coagis » en provençal, ou « facteurs », ne réalisent pas d'opérations pour leur propre compte.

Ce sont bien des représentants, mais avec une mission plus étendue que les représentants modernes.

Peu avant la Révolution, la profession de facteur fut sévèrement réglementée, car il arrivait fréquemment qu'ils se montrassent infidèles.

Un arrêt du Parlement de Paris oblige les facteurs à la Halle au blé à fournir une caution solvable ou à justifier d'une propriété en immeubles de 50.000 livres.

Les offices de facteurs disparurent avec la loi Le Chapelier. Les intermédiaires se multiplièrent alors dans tous les domaines et leurs excès furent tels qu'en 1807 le législateur réglementa la profession des courtiers érigée en office ministériel.

Mais les représentants de commerce restèrent en dehors de cette législation qui entravait considérablement leur activité jusqu'à la réforme de la profession de courtiers effectuée par la loi du

18 Septembre 1866.

La loi du 28 Ventôse An IX (article 8) faisait bénéficier les courtiers d'un monopole. Mais les courtiers ne s'intéressèrent qu'à certaines branches les plus importantes du commerce et en négligèrent d'autres. De celles-ci s'emparèrent des courtiers non agréés, des courtiers « marrons ». Mais, au fur et à mesure que ces courtiers marrons développaient un commerce, autrefois négligé par les courtiers officiels, ceux-ci protestaient violemment contre cette emprise qu'ils avaient tolérée lorsqu'elle n'était que peu importante ; de là d'innombrables procès entre courtiers et représentants.

La loi du 18 Juillet 1866 met fin à ces débats âprement discutés en supprimant le monopole des courtiers, sans toutefois établir une démarcation nette entre les courtiers proprement dits et les représentants de commerce

Le développement considérable du machinisme, le nombre toujours croissant des produits à vendre, l'élévation du « standing » de vie, l'étendue plus grande du marché par l'amélioration des moyens de transports, a multiplié le nombre des intermédiaires, en même temps qu'est devenue plus complexe encore leur situation en fait et en droit.

La guerre de 1914-1918 et les années qui la suivirent virent s'accroître de façon inquiétante ces intermédiaires, dont certains introduisirent dans le commerce des habitudes répréhensibles, au grand détriment des commerçants honorables.

Cette floraison d'individus douteux, sans valeur morale, qui se disaient voyageurs de commerce, fit sentir de façon plus pressante la nécessité de donner satisfaction à un vœu, formulé dès avant la guerre, par les groupements professionnels et tendant à l'organisation de leur corporation.

C'est ainsi que sur la proposition du gouvernement fut votée la loi du 8 Octobre 1919, créant la

carte d'identité professionnelle. Cette mesure, écrivait alors M. Edouard Herriot, rapporteur de la loi au Sénat (annexe n° 269 du *Journal Officiel*, 5 Août 1919, page 351) se justifie aisément. « A l'heure présente, le premier venu, même s'il ne présente aucune garantie morale, peut se dire voyageur de commerce. Nous avons vu pendant la guerre toute une série de courtiers douteux s'interposer entre les commerçants honorables et leurs agents, au plus grand détriment des acheteurs et des vendeurs ». Et il ajoutait : « Cette mesure nous apparaît seulement comme l'acte initial d'une réorganisation nécessaire ».

La loi du 8 Octobre 1919 oblige « toute personne exerçant sur le territoire français la profession de voyageur ou de représentant de commerce, à justifier de la possession d'une carte d'identité professionnelle, établie dans les conditions prévues aux articles suivants ».

Mais la loi restait muette sur le sens des expressions « voyageur et représentant de commerce ». L'exposé des motifs en donnait une définition incomplète : « Toute personne rétribuée par salaires, remises ou commissions, dont l'occupation habituelle est d'intervenir pour la vente directe entre producteurs, industriels ou commerçants ». (J. O. du 4 Juin 1918. Documents parlementaires. Sénat, annexe 207, page 223).

Avec raison, la Cour de Cassation a décidé par un arrêt du 5 Janvier 1924 (Cassation Criminelle, 5 Janvier 1924. Recueil hebdomadaire Dalloz, 31 Janvier 1924) « qu'il importait peu que les voyageurs traitassent avec des particuliers ou servissent d'intermédiaires entre industriels et commerçants ».

La carte d'identité professionnelle devait être exigée de tous.

Si la création de la carte d'identité profes-

sionnelle n'a pas donné entière satisfaction à la corporation, elle lui a permis au moins de faire punir de faux représentants qui, profitant et tirant parti de leur situation principale, s'occupaient accessoirement de placer des produits dans les milieux où ils étaient connus, causant un préjudice sérieux aux représentants bénéficiaires de la loi du 8 Octobre 1919.

L'Union Syndicale Nationale des Voyageurs obtint des dommages intérêts contre un employé de chemin de fer qui profitait des facilités qui lui étaient accordées pour ses voyages et ses transports pour faire de la représentation de vins. (Tribune de l'U.S.N. Mai 1924).

La loi du 2 Août 1927, modifiant la loi du 8 Octobre 1919, tint compte de l'interprétation jurisprudentielle et modifia ainsi son texte :

« Toute personne exerçant sur le territoire français la profession de voyageur ou de représentant de commerce, dont l'occupation exclusive et constante est de servir d'intermédiaire pour la vente entre producteurs, industriels, commerçants et toutes autres personnes, lorsque ces marchandises sont nécessaires à l'exercice de la profession des acheteurs, est tenue de justifier de la possession d'une carte professionnelle d'identité... »

Définition incomplète encore, qu'il faut rapprocher de l'article 549 du Code de Commerce pour trouver les éléments qui fixent les caractères du voyageur, du représentant ou du placier.

Article 549 (Loi du 17 Juin 1919) :
« Le salaire acquis aux ouvriers directement employés par les débiteurs... et les sommes dues à tous ceux qui louent leurs services pendant les six mois qui ont précédé l'ouverture de la liquidation judiciaire, la faillite ou la déconfiture, sont admis au même rang que le privilège établi par l'article 2101 du Code Civil pour les gens de service.

« Le même privilège est accordé aux commis sédentaires ou voyageurs, aux placiers, aux représentants de commerce, de fabrique ou d'industrie, attachés à une ou plusieurs maisons de commerce pour leurs salaires fixes, les remises proportionnelles et toutes les commissions qui leur sont définitivement acquises dans les six derniers mois précédant le jugement déclaratif, alors même que la date de ces créances remonterait à une date antérieure. »

Des textes de loi il ressortait que le voyageur, le représentant ou le placier était tenu d'une triple obligation :

- 1^o Obligation d'agir pour autrui.
- 2^o Obligation d'être intermédiaire pour la vente d'une marchandise.
- 3^o Obligation d'exercer exclusivement la profession.

Néanmoins, après même la création de la carte d'identité professionnelle, la confusion continua à régner et dans les mots et dans les faits.

Voyageurs, représentants, agents, placiers, inspecteurs, courtiers, commissionnaires, continuèrent à être autant de termes employés indifféremment pour désigner des hommes dont les actes et les fonctions ne présentaient souvent aucune similitude juridique.

L'incertitude de leur condition juridique, leur volonté de prendre place parmi les salariés, conduisirent les représentants à agir dans deux directions essentielles.

Sur le plan fiscal ils obtinrent, après une longue lutte avec l'administration des Finances, à n'être plus imposés à la patente.

Une loi du 30 Juin 1923 les en exempta, en effet, à la condition toutefois qu'ils n'eussent point une personnalité professionnelle indépendante. Mais, comme le Fisc ne tarda pas à considérer que tous les représentants avaient une personnalité professionnelle indépendante, ils ne furent

nettement et définitivement exemptés de la patente que par une loi postérieure, la loi du 16 Avril 1930 (art. 66).

En même temps, sur le plan parlementaire et judiciaire, leur action marqua leur volonté d'être assimilés à des salariés.

Cette action obstinée de plusieurs années vient d'aboutir au vote de la loi du 18 Juillet 1937, dite loi sur le Statut Professionnel.

Désormais, toutes les conventions intervenues entre les voyageurs, représentants et placiers d'une part et les commerçants et industriels de l'autre, sont des contrats de louage de service, quel que soit le mode de rémunération, que les représentants travaillent pour le compte d'une ou plusieurs maisons.

Deux conditions sont imposées : le représentant, le voyageur ou le placier ne doivent faire aucune opération pour leur compte personnel et ils doivent exercer leur profession de façon exclusive et constante.

Les contrats devront être obligatoirement écrits et comporter un délai-congé qui ne pourra être inférieur à un mois durant la première année, deux mois durant la deuxième année et trois mois au delà de la deuxième année.

Le représentant, dont le contrat est résilié ou n'est pas renouvelé sans qu'il ait commis de faute, aura droit à une indemnité pour la part qui lui revient personnellement dans l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée, créée ou développée par lui.

Tous les litiges relatifs à l'application du contrat de représentation seront désormais de la compétence du Conseil des Prud'hommes.

Nous réservons pour la quatrième partie de notre étude l'examen du paragraphe final de l'article 29 R nouveau qui est ainsi conçu :

« Les contrats peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés. »

Ce statut professionnel de la représentation, réclamé d'une voix unanime par la corporation des représentants depuis des années, en chantier au Parlement depuis 1930, a été enfin voté, grâce à l'action constante des organisations corporatives.

Outre de multiples associations amicales et des groupements de protection mutuelle et de prévoyance, les représentants et voyageurs de commerce sont groupés en syndicats dont les plus importants sont :

L'Union Syndicale Nationale des Voyageurs, Représentants et Placiers du Commerce et de l'Industrie, 12, rue de la Victoire.

La Fédération Nationale des Voyageurs et Représentants de Commerce, 9, rue Bertin Poirée.

Le Centre National des Voyageurs et Représentants (Fédération Française des Syndicats Chrétiens d'Employés), 5, rue Cadet.

Le Syndicat National des Voyageurs et Représentants (formé de la fusion des Syndicats de la Confédération Générale du Travail et de la Confédération Générale du Travail Unifiée).

Un Comité National Corporatif d'Entente fut créé auquel adhèrent l'Union Syndicale Nationale, la Fédération Nationale et le Centre National.

Ce Comité, malgré certains désaccords passagers, tint des réunions multiples et un meeting national, notamment à la salle Wagram, le 25 Mars 1933, un autre à la salle Bullier, le 25 Mai 1935.

Son action, renforcée par celle du Groupe de Défense des Voyageurs et Représentants, constitué tant à la Chambre des Députés qu'au Sénat, aboutit après plusieurs années d'efforts, malgré l'opposition

des groupements patronaux et de leurs représentants au Parlement, au vote de la loi du 7 Juillet 1937.

Désormais, la corporation nombreuse des représentants et voyageurs est régie par un statut.

La simplification dans la nature juridique des contrats passés entre les commerçants et les industriels et leurs représentants ou voyageurs est un fait acquis.

Dans les mots, l'unité est faite ou presque. Bénéficient du statut les voyageurs de commerce, les représentants de commerce, les placiers. En sont exclus tous ceux qui font des actes de commerce personnels, et tous ceux qui n'exercent pas exclusivement la profession.

Le domaine d'application de la loi étant précisé, il est utile de définir les différentes catégories de représentants au sens large du mot.

On appelle *Voyageurs de Commerce, Commis-Voyageurs, Voyageurs en titre* ceux qui sont attachés à une maison de commerce ou d'industrie. Ils ont pour mission de rechercher la clientèle, de la visiter, de lui présenter les produits de la maison qui les a mis en route. Ils sont rétribués au moyen d'appointements fixes. Ils ont droit, en outre, à une remise proportionnelle au chiffre d'affaires réalisé par eux et touchent habituellement une indemnité journalière en remboursement de leurs frais de voyage.

Les *Représentants de Commerce* agissent au nom et pour le compte d'une ou plusieurs maisons dont ils ont la carte, dans un rayon déterminé, en se conformant aux ordres qu'ils reçoivent. Ils sont rémunérés au moyen d'une commission dont le taux est fixé d'avance dans les conventions qui les lient à la ou aux maisons représentées. Cette commission, payée uniquement par la ou les maisons représentées, constitue leur seule rémunération.

Les *Placiers* sont des représentants qui

agissent sur la place où se trouve le siège de la ou des maisons pour lesquelles ils agissent.

Les contrats des voyageurs, représentants et placiers, tels qu'ils viennent d'être définis, comportent souvent des clauses qui restreignent leur liberté pendant la durée et après le contrat."

Ce sont ces clauses que nous allons étudier.

1^{re} PARTIE

LES CLAUSES D'INTERDICTION ET LA NOTION D'ORDRE PUBLIC

La loi des 2 - 17 Mars 1791 comporte un article 7 qui est ainsi conçu :

« A compter du 1^{er} Avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle jugera bon ».

Cette loi, en supprimant les corporations fermées de l'ancien régime, les maîtrises et les jurandes, proclame, en termes absolus, la liberté du commerce, de l'industrie et du travail.

Loi d'ordre public, elle a pour résultat de frapper de nullité toute convention, tout acte qui aurait pour effet d'y déroger.

Mais la liberté absolue qui constituerait à elle seule la loi unique du pays idéal où tous les hommes seraient justes est, de toute évidence, une impossibilité radicale dans une société humaine, et le bon sens lui fixe de lui-même ses bornes.

Liberté n'est point licence ; le commerce, l'industrie, comme le travail, sont obligatoirement soumis à des restrictions légales ou réglementaires, ou contractuelles.

C'est ainsi que les commerces contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs sont interdits par la loi, avec toutefois des tolérances (maisons de prostitution, de jeux, etc...). Ceux qui, au mépris de l'interdiction, exercent un tel commerce ou une telle industrie, se rendent coupables d'un délit, qui est pénalement sanctionné.

Des textes prévoient et punissent, par

exemple, le commerce des esclaves, les entreprises de contrebande, le commerce et le colportage des tableaux ou gravures obscènes, la vente du gibier avant ou après la période d'ouverture de la chasse, la vente des biberons à tube, la vente des coupons de retour de chemins de fer, etc...

Echappent également au libre exercice des particuliers certains commerces monopolisés soit par l'Etat (comme celui des tabacs, des poudres de guerre, des postes et des télégraphes, etc...) ou par les communes, comme le pesage des denrées.

La loi fixe aussi pour certaines professions des conditions de capacité (médecin, pharmacien, etc...) et les individus qui ne remplissent pas ces conditions peuvent être poursuivis en vertu des textes régissant l'accès et l'exercice de ces professions.

D'autres commerces ou industries sont libres, mais ceux qui les exercent doivent se soumettre à une réglementation déterminée, autorisation préalable nécessaire ou déclaration préalable délivrée par les différentes autorités administratives, le gouvernement, par exemple, pour les caisses d'Epargne et les salles de ventes publiques, le Préfet pour les docks et les magasins généraux, le Maire pour les entreprises de vidange et les spectacles de curiosité.

Ces quelques exemples, pris au hasard dans les domaines d'une diversité extrême, montrent la portée du principe révolutionnaire qui contient en lui-même ses limites.

Aussi le principe de liberté n'a pas empêché le législateur d'intervenir pour interdire et réglementer les droits des particuliers dans tous les commerces et toutes les industries susceptibles d'intéresser l'ordre public ou de nuire aux bonnes mœurs.

Mais la liberté du commerce, de l'industrie, comme celle du travail, est un droit fondamental.

Dans tous les cas où une loi n'est pas intervenue pour la réglementer, elle doit être réputée totale et ne doit souffrir aucune atteinte.

Pourtant, l'homme libre est libre d'aliéner sa liberté. La loi ne lui interdit de le faire que lorsque l'ordre public aurait à souffrir de cette aliénation.

Un texte le proclame, l'article 1134 du Code Civil qui stipule que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Or, tout contrat, toute convention contient par essence une restriction à la liberté.

Dans le domaine du travail, employeurs et employés qui se lient par un contrat abdiquent tous deux une portion plus ou moins grande de leur liberté.

L'examen des contrats de travail, quels qu'ils soient, démontre en effet, à l'évidence, que le travail dans les domaines infinis des différentes activités professionnelles est assujéti à une réglementation qui vient limiter la liberté du travailleur.

L'ouvrier d'usine doit se conformer au règlement d'atelier ; l'employé, dans les magasins, les bureaux, doit observer les règles fixées par son contrat. Le nombre de ses heures de présence, celles d'entrée et de sortie sont déterminées comme l'est le taux de son salaire.

Cette réglementation individuelle tend d'ailleurs à disparaître devant une organisation collective du travail résultant de conventions signées entre les patrons ou les groupements patronaux et les syndicats ou fédérations de syndicats d'ouvriers.

Mais les conventions collectives, comme les engagements particuliers, fixent les modalités du travail. La liberté absolue de celui-ci, qui serait l'anarchie, deviendrait non seulement une impossibilité matérielle dans une société économiquement organisée, mais encore serait incompatible avec

l'idée même de contrat qui impose à chacune des parties des obligations en revanche des droits qu'elle lui donne.

Certaines conventions sont prohibées par la loi elle-même. Ainsi le Code Civil interdit d'engager ses services, si ce n'est à temps ou pour une entreprise déterminée (Code Civil art. 1780. Code du travail, Livre 1, article 20).

D'une manière générale, par application de l'article 1133 du Code civil, on doit considérer comme contraire à l'ordre public et comme nulle toute convention qui entraîne pour l'une des parties l'interdiction générale et absolue d'exercer tel commerce ou telle industrie ; une telle obligation est réputée nulle comme reposant sur une cause illicite.

Ainsi en décide une nombreuse jurisprudence (Metz, 26 Juillet 1856, D. P. 1858. 2. 87. Civile, 11 Mai 1858, D. P. 1858. 1. 219. 25 Mai 1868, D. P. 69. 1. 277 ; Nancy, 8 décembre 1885, D. P. 89. 1. 357 ; Sirey 1891. 1. 113... etc.), en accord d'ailleurs avec la doctrine (Aubry et Rau, Cours de Droit Civil Français, 5^{me} Edition tome IV, paragr. 345, texte et note 16 ; Demolombe, Cours de Droit civil, tome 24, n° 333 bis ; Larombière, Théorie des Obligations, tome I. art. 1133, n° 21. Laurent. Principes du Droit Civil Français, tome 16, n° 136).

A été, par exemple, jugée nulle la convention par laquelle un employé s'était engagé envers son patron à ne s'immiscer dans un commerce déterminé, en aucun temps et en aucun lieu, ni comme chef, ni comme commanditaire, ni comme employé (Civ. 25 Mai 1868, D. P. 69. 1. 277).

De même, la convention par laquelle un ouvrier s'était obligé à ne faire en aucun cas, ni aucun lieu, un emploi déterminé de ses services autrement que pour son patron (Metz. 26 Juillet 1856 D. P. 58. 2.87 et sur pourvoi civil 11 Mai 1858.

D. P. 58. 1. 22).

Toutefois, lorsqu'une telle convention est annulée comme portant atteinte au principe de la liberté du commerce et de l'industrie, les avantages pécuniaires qu'a pu retirer l'une des parties de cette convention doivent être restitués.

L'employé qui, en échange de l'engagement qu'il a pris de ne jamais faire concurrence à son patron, a reçu de celui-ci soit une somme d'argent, soit une participation aux bénéfices de l'entreprise, doit, en cas d'annulation de son engagement, restituer ce qu'il a reçu (Metz, 26 Juillet 1856 et Civ. 11 Mai 1858 ; Req. 2 Mai 1882, D. P. 83. 1. 168).

Mais l'interdiction conventionnelle d'exercer un commerce ou une industrie, nulle lorsqu'elle est générale, est valable au contraire lorsqu'elle est limitée.

Nous étudierons dans le chapitre suivant quelles sont les conditions posées par la jurisprudence dans le domaine particulier des contrats de représentants de commerce, pour la validité de ces restrictions contractuelles à la liberté du travail.

Il appartient aux tribunaux d'apprécier si une convention portant une telle interdiction est limitée ou non quant au temps et quant à sa durée, et par conséquent, si elle est valable ou nulle.

DISTINCTION ENTRE LES CLAUSES DE RÉGLEMENTATION ET LES CLAUSES D'INTERDICTION PROPREMENT DITES

Les contrats de représentation de commerce n'échappent pas à la nécessité inéluctable d'une réglementation qui entraîne pour le représentant une abdication plus ou moins grande de sa liberté.

Mais dans ce domaine, la réglementation du

travail, la restriction de la liberté du travailleur, revêtent inévitablement une complexité plus grande.

La nature particulière des fonctions de voyageur de commerce fait, en effet, qu'elles échappent aux règles simples qui constituent la loi commune de l'immense majorité des travailleurs.

Le développement des entreprises modernes, la pratique des sociétés, l'étendue toujours plus grande des marchés, suppriment le plus souvent tout contact direct entre les fournisseurs et leurs clients.

La firme X..., puissante société anonyme, ou la maison Y..., n'est aux yeux de chacun de ses clients qu'une entité qu'ils ne connaissent qu'à travers la personne physique de son représentant. La lame de rasoir Z..., c'est M. D. représentant.

C'est en partie parce que celui-ci est bon vendeur, aimable, compétent, sachant habilement mettre en valeur ses produits que la lame Z... est vendue. Si quelque temps plus tard, le même représentant réapparaît chez son client, avec cette fois dans ses « marmottes », ainsi que disent les professionnels, non plus de lame Z, mais des lames X, et que ces deux lames soient de qualités et de prix sensiblement égaux, il n'aura pas de peine à prendre pour sa nouvelle maison les commandes qu'il prenait autrefois pour l'ancienne.

Un tel phénomène est plus vrai encore là où il ne s'agit pas de produits de marque, mais de produits interchangeables.

Aussi est-il inévitable qu'aux formes multiples de représentation correspondent des usages différents et nombreux de la condition du travail de ceux que nous avons appelés les représentants au sens large du mot.

Les contrats de représentation peuvent res-

treindre la liberté du travail du représentant sur un double plan, successif dans la durée, pendant l'existence même du contrat et après son échéance

Les limitations apportées à la liberté du travail du représentant pendant la durée du contrat ne constituent pas une restriction à sa liberté, mais seulement une réglementation.

Parmi ces limitations, les clauses les plus fréquentes sont les clauses d'exclusivité.

Celles-ci s'inspirent en général de la rédaction suivante : « M. X ..., représentant, devra tout son temps à la recherche et à la prospection de la clientèle. Il s'interdit de vendre ou représenter soit pour son compte personnel, soit pour celui de tiers, tous autres produits que ceux des établissements Y... ».

En contre-partie de cette obligation, le voyageur a souvent une rémunération qui comporte un caractère de fixité : salaire fixe, frais de route.

Il est bien évident qu'une stipulation de cette nature ne constitue pas une véritable restriction à la liberté du travail. C'est une modalité d'organisation du travail, comme l'est la détermination du secteur à visiter, la liste de la clientèle à prospector, les dates de ces visites, l'obligation d'établir des rapports.

La clause d'exclusivité peut être édulcorée.

Le représentant s'engage seulement à ne pas travailler pour une maison fabriquant et vendant des produits similaires.

Tel voyageur ayant la carte d'une biscuiterie sera libre de s'adjoindre les cartes de marchands de vin ou de tous autres produits qu'il lui plaira.

Cette forme de représentation est pratiquement la plus courante. Les employeurs participent seulement à une partie des frais de route du représentant, qui amortit ses dépenses en les faisant supporter proportionnellement aux diverses maisons

dont il a la carte. Cela lui permet d'augmenter ses gains ; se présentant chez un client, il lui offrira le papier à lettre de la maison A..., les stylographes B..., l'encre C..., la colle D..., etc...

Le représentant a alors, suivant l'expression consacrée, un portefeuille. Cette façon de travailler présente un double avantage et pour l'employeur, la maison de peu d'importance pouvant être représentée, et pour le voyageur.

Celui-ci garde sa liberté, mais c'est une liberté dirigée, organisée et non pas véritablement restreinte, d'autant moins d'ailleurs que les tribunaux se prononcent dans les contestations qui leur sont soumises dans le sens le plus favorable aux représentants, en donnant à l'expression « produits similaires » son sens le plus strict.

Pas plus que la clause d'exclusivité, la clause de représentation non concurrente ne constitue donc pas une véritable entrave à la liberté du travail.

Nul n'a jamais songé, même parmi les tenants les plus acharnés de la liberté absolue du travail, à critiquer sérieusement ces modalités contractuelles qui sont une sauvegarde pour les employeurs, sans gêner en cela le travail des représentants.

Les seules véritables restrictions à la liberté du travail du représentant sont les clauses limitant son activité après la fin de son contrat de travail.

Nous avons dit que la nature particulière des fonctions du représentant en faisait un collaborateur intime de son patron. Il doit être, en effet, au courant des procédés de fabrication, des détails et même des secrets de celle-ci, afin de pouvoir, le cas échéant, fournir à ses clients une documentation utile et être en mesure de répondre aux questions qui peuvent lui être posées.

Il connaît évidemment la clientèle de son employeur, puisque son rôle est de la visiter. Si

certains clients bénéficient de conditions commerciales particulières, le représentant ne doit pas les ignorer.

Il doit donc être, par nécessité, parfaitement au courant de la marche de sa maison, du point de vue technique comme du point de vue commercial.

Certes, il n'est pas le seul à être dans ce cas. Les directeurs, les chefs de fabrication, les chefs de vente, etc... sont, par leur fonction, également au courant des rouages de l'entreprise à laquelle ils collaborent.

Mais il est rare qu'ils le soient de façon aussi complète et aussi étendue que le représentant.

Pour se prémunir contre le risque de voir un de leurs représentants porter au service d'un concurrent les connaissances acquises sur la marche de leur maison, dans l'exercice de la profession, les patrons ont tout naturellement songé à enchaîner leur liberté.

Mais il ne suffisait pas que celle-ci fût réglementée durant le temps du contrat par des clauses d'exclusivité ni des clauses de représentation non concurrente pour que ce risque cessât ; il fallait encore que les obligations dont le représentant était tenu pendant sa collaboration se prolongeassent à l'expiration de celle-ci.

De ce désir de se protéger contre la concurrence éventuelle d'un ancien représentant est né l'usage d'introduire dans les contrats des clauses restrictives de la liberté du travail, après la cessation du contrat de travail.

C'est en Allemagne et dans l'industrie du sucre que l'on commence à trouver de ces stipulations, qui ne tardèrent pas à se répandre.

A l'heure actuelle, les clauses dites d'interdiction ou de non-concurrence sont d'un usage courant.

Elles procèdent le plus souvent de la rédaction suivante :

« Pendant les deux années qui suivront son départ, M. X. s'interdit, sous peine de dommages-intérêts, de s'intéresser tant comme employé que comme patron, à une maison vendant ou fabriquant des produits similaires à ceux de la maison Y ».

M. X... ne pourra, pour quelque cause que ce soit, visiter pour son compte ou celui d'un tiers, la clientèle qu'il a prospectée au nom de la Société Y..., et cela pendant les cinq années qui suivront son départ de la Société Y... ».

« Au cas où M. X... après son départ des Etablissements H... M..., s'intéresserait directement ou indirectement à une maison vendant des produits similaires à ceux des Etablissements H... M... dans les départements de Seine et limitrophes, il sera tenu de payer aux Etablissements H... M... une indemnité de 50.000 frs, sous réserve de tous autres dommages-intérêts. »

S'il est certain qu'une clause de non-concurrence qui stipulerait qu'un représentant après son départ s'engagerait à ne plus jamais travailler dans la même branche commerciale serait nulle, comme tombant sous le coup de l'article 1133, il est moins facile d'apprécier si des conventions du genre de celles que nous venons de citer en exemple peuvent être annulées comme contraires à l'ordre public.

Il n'y a pas de difficulté à réputer nul un contrat qui violerait les lois constitutionnelles ou politiques, les lois de police et de sûreté ou les lois régissant l'état des personnes, mais il est plus malaisé d'apprécier si l'intérêt général souffre d'une clause restrictive de la liberté du travail souscrite par un particulier et si, en conséquence, la notion d'ordre public doit faire refuser à cette stipulation validité qui permettrait de la sanctionner.

C'est en effet une question de mesure, de degré, que les tribunaux tranchent souverainement.

Nous sommes donc amenés à étudier les règles fixées par la jurisprudence et le criterium déterminé par elle pour réputer valables ou non les clauses de non-concurrence.

Ce sera l'objet du chapitre deuxième.



II^e PARTIE

ETUDE JURISPRUDENTIELLE DES CLAUSES D'INTERDICTION

Nous étudierons successivement dans cette deuxième partie les conditions exigées par la jurisprudence pour la validité des clauses d'interdiction et les effets de ces clauses lorsqu'elles sont valables ou ont été reconnues valables, tant à l'égard du représentant signataire que de l'employeur bénéficiaire de l'interdiction.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES CLAUSES D'INTERDICTION

La jurisprudence reconnaît unanimement la validité des clauses restrictives de la liberté du travail ou du commerce, pourvu qu'elles satisfassent à certaines conditions.

Celles-ci ont été précisées de la façon la plus explicite par un arrêt de la Chambre Civile de la Cour de Cassation, en date du 2 Juillet 1900, rapporté au Recueil Dalloz Périodique (1901. 1. 294).

L'arrêt s'exprime ainsi :

« La liberté de faire le commerce ou d'exercer une industrie peut être restreinte par des conventions particulières, pourvu que ces conventions n'impliquent point une interdiction générale et absolue, c'est-à-dire illimitée tant à la fois quant au temps et quant au lieu.

« La restriction est donc valable lorsque librement consentie ; elle est perpétuelle, mais limitée à un lieu déterminé, comme aussi lorsque s'étendant à tous les lieux, elle ne doit être observée

que pendant un certain temps. »

La Cour de Cassation ne s'est jamais départie des principes ainsi fixés et un arrêt récent de la Chambre Civile, en date du 14 Avril 1937 (Dalloz Hebdomadaire 1937. 299) a rejeté un pourvoi fondé sur la violation de l'article 7 du décret des 2-17 Mars 1791 et a confirmé une décision ayant reconnu valable l'engagement pris par un représentant d'une maison de parfumerie, de ne pas s'engager pendant deux ans dans une maison concurrente.

Il n'y a pas atteinte à la liberté du travail parce qu'il n'y a pas interdiction générale et absolue. Pour que la clause d'interdiction soit valable, il suffit qu'elle soit limitée, ou bien quant au lieu, ou bien quant à sa durée.

C'est en vain qu'on invoquerait pour la faire annuler que, lors de la signature du contrat comportant la clause litigieuse, l'employé n'était pas libre, parce que la dite clause était la condition de la nomination au poste convoité par lui et que son état de subordination ne lui permettait pas de résister aux volontés de son employeur.

Cette obligation faite à l'employé d'accepter la limitation de son activité ne constitue pas une contrainte morale au sens de l'article 1111 du Code Civil.

Les attendus d'un arrêt de la Cour suprême du 26 Mars 1928 l'expriment avec une netteté incontestable :

« Attendu que la liberté du travail peut être valablement restreinte par les conventions des parties, pourvu que ces conventions n'impliquent pas une interdiction générale et absolue, c'est-à-dire illimitée tout à la fois quant au temps et quant au lieu ; que la restriction demeure licite lorsqu'elle est perpétuelle, mais limitée à un endroit déterminé, comme aussi lorsque, s'étendant à tous les lieux, elle ne doit être observée que pendant un

certain temps ; que, dans l'une comme dans l'autre hypothèse, la convention est pleinement obligatoire si elle a été librement consentie.

« Attendu que l'arrêt attaqué constate que F... s'est, le 15 Janvier 1910, engagé envers la Société..., à n'accepter, dans un délai de deux années à compter du jour où il cesserait ses fonctions, aucun emploi dans un commerce pouvant constituer une concurrence à l'un des bureaux ou agences de la Société, sauf autorisation de celle-ci, sous peine de payer le dédit convenu.

« Attendu qu'une telle convention contenant une restriction à la liberté du travail limitée dans la durée et visant seulement des emplois dans un commerce déterminé, n'est pas défendue par la loi ; que l'incapacité de F..., pour tout autre emploi que ceux spécifiés dans son engagement ne donnerait pas à l'interdiction un caractère général et illimité ; que l'arrêt attaqué, qui ne constate pas que cette prohibition ait eu un autre objet que d'écarter une cause de préjudice pour la Société, y a donc vu, à tort, une atteinte à la liberté du travail qui la rendrait illicite.

« Attendu qu'il résulte de ce qui précède qu'en demandant à F... l'engagement dont s'agit, la Société n'a pas formulé une exigence abusive. Que dès lors, la circonstance que F... n'aurait contracté que parce que telle était la condition de sa nomination au poste qu'il convoitait, et que son état de subordination ne lui permettait pas de résister aux volontés de la Société, ne saurait constituer une contrainte morale, au sens des articles IIII et suivants du Code Civil pouvant servir de base à l'annulation de l'obligation litigieuse.. »

« Pour ces motifs, rejette etc.. »

(Cassation, 26 Mars 1928.

Aff. Société Générale C/Franchet. - Gaz. Pal. 30 Avril 1928. Rev. Quest. Prud. 1928 p. 367).

Ainsi le principe jurisprudentiel, solidement et constamment posé, est le suivant :

Est valable la clause restrictive de la liberté du travail pourvu qu'elle n'implique pas une interdiction générale et absolue.

En revanche, les Tribunaux ont annulé les clauses qui avaient pour effet de mettre leurs signataires dans l'impossibilité de subvenir aux besoins de leur existence. (Tribunal de Commerce de la Seine, 14 Juin 1905 - Dalloz Périodique 1906, 5, 28).

Le Tribunal Civil de la Seine, dans une espèce récente (12 Mars 1937 - Gazette des Tribunaux, 4 Mai 1937), a ainsi jugé que la clause d'un contrat passé entre un généalogiste et un employé représentant, clause aux termes de laquelle l'employé s'interdit, soit comme patron, soit comme employé, de participer à l'exploitation ou d'ouvrir en France et en Alsace-Lorraine, un Cabinet de généalogiste pendant dix ans, à compter du jour de sa sortie de chez son employeur, n'est pas contraire à la liberté du commerce et du travail, l'effet de cette clause étant limité dans le temps et dans l'espace.

Cette clause n'aurait un caractère illicite et abusif que si la prohibition qu'elle édicte avait un objet autre que d'écarter une cause de préjudice pour l'employeur qui la stipule, ou encore si elle mettait l'employé dans l'impossibilité matérielle d'utiliser ses connaissances techniques dans une profession similaire.

Cette clause, qui est de style dans la profession de généalogiste, à raison des conditions spéciales de l'exercice de cette profession, s'applique non seulement en cas de départ volontaire de l'employé, mais aussi en cas de congédiement, alors surtout que, comme dans l'espèce, l'employé resté six ans au service du généalogiste eût pu faire des renseignements recueillis au cours de son service une utilisation contre laquelle la clause a eu pour

but de prémunir le patron.

On pourrait croire que le principe étant ainsi posé avec toute la netteté désirable, il ne saurait y avoir de difficultés quant à l'interprétation des clauses restrictives de la liberté du travail.

Ou bien la clause est limitée et elle est valable, ou bien elle implique une interdiction générale et absolue et elle est illicite.

Cependant, l'examen de la jurisprudence révèle que la difficulté réside dans l'appréciation du criterium de la limitation.

Supposons, en prenant une hypothèse absurde à dessein, que la durée d'une clause ait été limitée à 99 ans, dira-t-on que par le fait de cette limitation dans la durée, la clause sera valable et devra recevoir application ? Incontestablement non, parce que, en fait, l'interdiction jouerait pour toute la vie de l'employé.

Or, dans la pratique, on peut concevoir qu'une clause dont la durée est limitée à dix ans pour un représentant âgé de 30 ans soit reconnue valable, et qu'elle soit annulée si elle s'applique à un homme de 65 ans.

De même, dans le domaine de l'espace, pourra-t-on dire qu'il y a véritablement limitation si, par exemple, il est interdit à un voyageur de prospecter pendant deux ans l'Europe, l'Afrique et l'Amérique, alors qu'il aura toute latitude pour travailler en Océanie et en Asie.

Dans les espèces choisies, le bon sens commande de refuser à de pareilles clauses une quelconque valeur, puisque la limitation n'est qu'apparente.

Mais la pratique offre des cas où il est difficile de dire si la limitation est réelle ou fictive. La jurisprudence penche en général dans le sens favorable à la liberté. C'est ainsi qu'il a été jugé que l'interdiction de s'intéresser dans une entreprise

similaire pendant dix ans et qui s'étend, en fait, à toute la France continentale (l'employeur ayant des succursales dans toutes les principales villes de France), aboutit ainsi à ce que l'employé ne pourrait plus exercer son métier qu'en s'expatriant pendant dix années ; ce résultat constitue une erreur de fait qui a vicié le consentement de l'employé lors de la signature du contrat, alors surtout que cette clause est imprimée en caractères identiques à ceux des autres clauses, dites de style, et qu'ainsi l'attention de l'employé n'a pas été attirée sur l'importance des conséquences de cette clause ; et cette erreur entraîne la nullité de la clause litigieuse.

Voici d'ailleurs les termes du jugement :

Le Tribunal,

« Attendu que, par contrat du 30 novembre-1^{er} décembre 1931, *Chauvigné* a été engagé par la *Cie Nouvelle des Chalets de commodité* en qualité de Directeur de sa succursale de Tours, aux appointements mensuels de 700 francs plus une commission de 5 % sur toutes les affaires ; que le contrat stipule que, dans le cas où *Chauvigné* cesserait d'être attaché à la *Cie des Chalets de commodité*, pour quelque cause que ce soit, il s'engageait à ne pas s'intéresser directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, à une entreprise s'occupant d'affichage ou de publicité dans les départements où l'Agence Nationale d'Affichage (propriété de la demanderesse) possède une succursale, ni dans les départements limitrophes de ceux-ci, et ce, pendant une durée de 10 ans après la cessation de ses fonctions ;

« Attendu qu'il ressort des documents soumis et des explications des parties que *Chauvigné* a été congédié par la *Cie Nouvelle des Chalets de commodité*, le 31 Mars 1933 ; qu'il est entré au service de la *Société Plault*, le 22 Mai 1933, en qualité d'afficheur-gérant de sa succursale d'Angoulême ;

« Attendu que c'est dans ces circonstances de fait que les parties ont introduit leurs demandes respectives dans les termes des exploits et des conclusions ;

« Attendu qu'en contractant, les parties ont entendu que l'interdiction imposée à *Chauvigné* de s'intéresser dans une entreprise similaire lors de son départ de l'*Agence Nationale d'Affichage* avait pour objet de garantir la Société demanderesse contre le préjudice qu'aurait pu lui causer son employé en la quittant pour entrer dans une maison concurrente, en détournant une partie de la clientèle, et non de priver *Chauvigné* du droit de travailler dans le métier qu'il a toujours exercé ; qu'il ressort des documents soumis et des explications des parties que l'*Agence Nationale d'Affichage* possède des Succursales dans toutes les principales villes de *France* ; qu'ainsi, en fait, l'interdiction sus-visée s'étend à toute la *France* continentale pendant 10 ans ; qu'elle apparaît manifestement exagérée pour obtenir la garantie recherchée par l'*Agence Nationale d'Affichage* vis-à-vis d'un employé afficheur qui occupait un poste tout à fait secondaire dans l'administration du commerce de la Société ; qu'en effet elle aboutit à ce que *Chauvigné* ne pourrait plus continuer à exercer son métier qu'en s'expatriant pendant 10 années.

« Attendu que ce résultat constitue une erreur de fait qui a vicié le consentement de *Chauvigné* lors de la signature du contrat, alors surtout que la clause litigieuse y est imprimée en caractères identiques à ceux des autres clauses dites de style, qu'on rencontre habituellement dans tous les contrats de louage de service, et qu'ainsi l'attention de *Chauvigné* n'a pas été attirée par l'importance des conséquences qui découlaient de la dite clause, conséquences qui auraient dû être précisées plus clairement ; qu'il s'ensuit que cette

erreur entraîne la nullité de la clause litigieuse ;

« Qu'il échet de prononcer cette nullité en accueillant les conclusions reconventionnelles, en statuant dans les termes qui suivent et, en rejetant, par voie de conséquence, la demande de toutes fins qu'elle comporte, cette demande étant basée sur l'application d'une clause qui va ci - après être déclarée nulle ;

« Par ces motifs, statuant tant sur la demande que sur les conclusions reconventionnelles, dit que la clause d'interdiction pour *Chauvigné* de s'intéresser, après son départ de l'*Agence Nationale d'Affichage*, dans une entreprise similaire, contenue dans le contrat du 30 novembre-1^{er} décembre 1931, est nulle comme entachée d'erreur ; en conséquence, déclare la *Cie Nouvelle des Chalets de commodité* mal fondée en sa demande, à toutes fins qu'elle comporte ; l'en déboute et la condamne aux entiers dépens. »

(Trib. Com. Seine 10 Novembre 1933 - Gaz. Pal. 19 Janvier 1934. Aff. *Cie Nouvelle des Chalets de commodité* c/ *Chauvigné* et *Société Plault*. M. *Boisserand*, Président).

Ainsi donc si, en principe, une clause d'interdiction est valable lorsqu'elle est limitée quant au temps ou quant aux lieux (ce qui en l'espèce était le cas), elle doit néanmoins être déclarée inopérante toutes les fois qu'elle est pour le salarié un véritable obstacle pour la recherche d'un nouvel emploi dans sa profession. Il doit en être ainsi, toutes les fois que le salarié exerce une profession quelque peu spécialisée et alors surtout que le commerce de son ancien employeur s'étendant à toute la France, il se trouve, de ce fait, dans l'obligation de s'expatrier et de s'adapter à de nouveaux usages professionnels. C'est dans le même sens qu'il a été jugé que serait nulle la convention par laquelle un voyageur de commerce s'engage à ne pas faire de représentation

en France pendant 10 ans.

Aussi, les Tribunaux ont-ils dû, pour l'interprétation de ces clauses, fixer d'autres règles moins simples et plus délicates à appliquer que celle de la limitation dans le temps et dans l'espace

LES CLAUSES RESTRICTIVES DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL DOIVENT S'INTERPRETER STRICTO SENSU

De telles clauses sont dérogatoires au droit commun. La liberté est la règle, la restriction l'exception. Or, les exceptions doivent toujours recevoir une application restrictive.

Ce principe vaut pour les contrats de travail, comme il vaut pour le droit tout entier.

A. — NE SONT VALABLES QUE LES CLAUSES D'INTERDICTION S'APPLIQUANT AUX ENTREPRISES SIMILAIRES ET CONCURRENTES

La jurisprudence est bien fixée en ce sens que les clauses insérées dans les contrats de travail et qui interdisent à l'employé de travailler dans une entreprise similaire, licites à la condition qu'elles ne soient pas illimitées dans le temps et dans l'espace, n'ont pas à être modifiées par les juges du fond sous couleur d'interpréter et de rechercher l'intention des parties.

(Cass. 27 Juillet 1927 - Gazette du Palais 1927.2.555 - Cassation 30 Juillet 1925 - Gazette du Palais 1925 2 624).

Mais il faut pour ôter tout pouvoir d'interprétation aux juges, que la clause soit claire et précise.

Or, d'après la jurisprudence, la clause du

contrat de travail aux termes de laquelle l'employé s'engage « à ne prendre aucun service dans une maison de la ville de X... ou à 100 kms de rayon, après son départ », n'est ni claire, ni précise, et les juges du fond ne dénaturent pas les termes de la convention et n'excèdent pas les limites de leur pouvoir d'appréciation en décidant que la clause litigieuse ne s'applique qu'aux entreprises similaires et concurrentes.

La Cour de Cassation (Ch. civile, 21 Novembre 1932), a jugé en ce sens dans l'espèce *Morin* c/ Dame *Boyer* (Gazette du Palais - 4 Janvier 1933).

M. *Morin* avait formé un pourvoi en Cassation contre un jugement du Tribunal Civil de *Niort*, du 12 Mars 1932. — Voici l'arrêt :

« La Cour. — Sur le moyen unique : — Attendu qu'aux termes du contrat de travail à durée déterminée qui la liait au Sieur *Morin*, la dame *Boyer* s'était engagée « à ne prendre aucun service dans une maison de la Ville de *Niort* ou à 100 kms de rayon, après son départ »... ; — Attendu que cette clause, qui omettait de spécifier la nature du commerce exploité dans les entreprises auxquelles la dame *Boyer* s'interdisait de louer ses services, n'était ni claire ni précise ; qu'il suit de là que, contrairement à la prétention du pourvoi, le Tribunal de *Niort* n'a ni dénaturé les termes de la convention, ni excédé les limites de son pouvoir souverain en déclarant que la clause litigieuse devrait être interprétée en ce sens que, dans l'intention des parties, la prohibition ne s'appliquait qu'aux entreprises similaires, et partant concurrentes de la maison *Morin*, et en décidant, par voie de conséquence, que la dame *Boyer* n'avait point violé ses engagements en louant ses services dans ces entreprises de confections de vêtements ordinaires, alors que la maison *Morin* fabriquait exclusivement des vêtements imperméables. — Par ces motifs :

« Rejette ». MM. *Peau*, prés. ; *Lepelletier*, rapp. ; *Mancel*, av. g.).

Dans l'espèce rapportée, la clause ne précisait pas que l'interdiction ne s'appliquait qu'à des maisons concurrentes ; les juges du fond ont décidé, et la Cour de Cassation leur en a reconnu le droit, que la clause n'était ni claire, ni précise, et qu'il fallait admettre que l'interdiction visait seulement les maisons exerçant une industrie similaire.

La clause a donc été interprétée *stricto sensu*.

De même, la Cour de Paris a jugé que la prohibition imposée à un gérant de ne pas entrer en la même qualité, pendant une durée et dans un rayon déterminés, dans une maison vendant des produits similaires à ceux de l'établissement où il est employé, doit être entendue dans un sens restrictif.

Il peut donc entrer au même titre dans une Coopérative, Société Civile, qui ne vend pas ses produits mais qui les répartit entre ses seuls adhérents.

(Cour d'Appel de Paris - 4^{me} Chambre 3/6/22).

B. — LE BÉNÉFICE DE LA CLAUSE
D'INTERDICTION NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ
PAR L'EMPLOYEUR QUE S'IL A REMPLI
LES OBLIGATIONS NÉES DU CONTRAT
LE LIANT A SON EMPLOYÉ

Nous avons vu que la jurisprudence, dans toutes les affaires où se pose la question de la portée d'une clause restrictive de la liberté du travail, limite les conséquences de l'interdiction d'après les termes stricts de la convention intervenue entre les parties.

Le problème s'est posé de savoir si cette interprétation *stricto sensu* d'une convention dérogatoire au droit commun devait avoir comme

conséquence l'annulation des clauses d'interdiction au cas où le contrat aurait pris fin par la volonté arbitraire de l'employeur bénéficiaire de la clause.

L'étude des décisions démontre qu'une distinction doit être faite :

1^o) La clause d'interdiction est conçue en termes généraux et absolus.

2^o) La clause d'interdiction doit-elle s'appliquer en cas de congédiement arbitraire.

1. — LA CLAUSE D'INTERDICTION EST CONÇUE EN TERMES GÉNÉRAUX ET ABSOLUS

De telles clauses sont, en général, rédigées de la façon suivante :

« Il ne pourra pendant les cinq années qui suivront son départ, pour quelque cause que ce soit, s'intéresser ni directement ni indirectement soit comme représentant ou employé, soit comme patron, à un commerce de porcelaine-articles de ménage, dans le Département du Pas-de-Calais et les départements limitrophes ».

« M. X... s'interdit de représenter une maison similaire dans la tournée qui lui est confiée, pendant les deux ans qui suivront son départ et même en cas de congédiement ».

« En cas de cessation de notre collaboration, pour quelque cause qu'elle se produise, il vous sera interdit de visiter cette clientèle pour tous articles ou toute autre maison et obtenir ou vous intéresser, après cessation de vos fonctions, à un commerce ou une industrie similaire, pendant une période d'un an à dater de la rupture ».

Dans toutes ces espèces où la portée de la clause est générale, où il est précisé qu'elle jouera quelles que soient les causes du départ du représentant, départ volontaire ou congédiement, les Tribunaux n'ont pas à interpréter.

Ils doivent décider que l'interdiction est

valable, que le représentant ait quitté son employeur de son plein gré, ou qu'il ait été congédié.

Dans l'espèce rapportée ci-après, le Tribunal de *Lyon* avait jugé qu'une clause restrictive ne devait pas recevoir application quoique conçue en termes généraux, parce que le représentant avait été congédié. La Cour de *Lyon* (1^{re} Chambre, 2 Novembre 1933) a rendu un arrêt réformant ce Jugement, parce que l'interdiction stipulée visait aussi bien le cas où le représentant quitterait son patron à la suite d'un congé légitimement donné, que celui où il reprendrait spontanément sa liberté.

Voici, d'ailleurs, les attendus de cet arrêt :

« *La Cour* :

« Attendu que la Société des Etablissements *Bail et Lacroix* a régulièrement interjeté appel d'un jugement rendu par le Tribunal de Commerce de *Lyon*, le 25 février 1932, qui l'a condamnée à payer à *Héliès*, la somme de 7.960 francs, tant pour solde d'indemnité de préavis qu'à titre de dommages-intérêts, et l'a déboutée de sa demande reconventionnelle en dommages-intérêts ;

« Attendu que suivant contrat intervenu entre les parties le 20 Août 1928, il fut convenu qu'*Héliès* continuerait ses services aux Etablissements *Bail et Lacroix* en qualité de voyageur-représentant en Algérie ;

« Que le dit contrat serait valable pour trois années à partir de la date susvisée ; qu'il se renouvellerait par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant son expiration ;

« Qu'elles observeraient un préavis de trois mois pour cette dénonciation ;

« Qu'au cas où *Héliès*, pour quelque motif que ce soit, quitterait les Etablissements *Bail et Lacroix*, il s'interdirait formellement, et cela pour une durée de deux ans, de voyager pour une

maison similaire dans la tournée qu'il viendrait à quitter ;

« Attendu que par lettre du 2 Juin 1930, les Etablissements *Bail et Lacroix* informaient *Héliès* que, conformément à l'article 10 du contrat du 20 Août 1928, il cesserait d'être leur représentant à partir du 2 Septembre 1930 ;

« Attendu qu'il s'engagea alors chez *Molin Frères*, maison similaire des Etablissements *Bail et Lacroix*, pour une tournée en Algérie ;

« Attendu que, sur l'intervention de ces derniers auprès de la dite maison pour lui donner connaissance de la clause d'interdiction figurant au contrat passé entre eux et *Héliès*, celle-ci retira immédiatement sa carte à *Héliès* ;

« Attendu que les premiers juges ont, à juste titre, reconnu que les Etablissements *Bail et Lacroix* n'avaient fait qu'user du droit qu'ils tenaient du contrat et n'avaient commis aucun abus en donnant congé à leur représentant avec préavis de trois mois ;

« Mais attendu qu'à tort ils ont condamné les Ets *Bail & Lacroix* à lui payer la somme de 2.960 francs à titre de complément d'indemnité de préavis calculée sur les trois douzièmes de ses émoluments de l'année précédente.

« Attendu que, d'autre part, les premiers juges ont faussement interprété l'article 12 du contrat en décidant que l'interdiction qui y était stipulée ne pouvait recevoir son application que si l'initiative de la rupture venait de l'employé ;

« Que l'intervention des Etablissements *Bail & Lacroix* auprès de la Maison *Molin Frères*, constituait en conséquence une faute de leur part et qu'ils devaient à *Héliès* la réparation du préjudice qu'ils lui avaient ainsi causé ;

« Attendu que la clause litigieuse est claire et ne comporte aucune interprétation ;

« Qu'en spécifiant que l'interdiction s'appliquerait si *Héliès* venait à quitter les Etablissements *Bail et Lacroix* pour quelque motif que ce soit, elle visait aussi bien le cas où *Héliès* quitterait les Etablissements à la suite d'un congé légitimement donné par ceux-ci, que celui où il reprendrait spontanément sa liberté ;

« Attendu, au surplus, que s'il en était besoin l'intention des parties serait éclairée par la rédaction du contrat primitivement conclu entre elles le 6 Janvier 1927, dans lequel il était écrit que si le résultat des premiers voyages n'était pas jugé suffisant, *Bail et Lacroix* se réservaient le droit de se priver de la collaboration d'*Héliès* au 30 juin et que, dans ce cas, il s'interdisait de voyager pour une maison similaire dans la tournée qu'il viendrait de quitter ;

« Attendu que les éléments de la cause permettent d'évaluer à Mille francs le dommage qu'a causé *Héliès* aux Etablissements *Bail et Lacroix* en contrevenant à ses engagements ;

« Attendu que lesdits Etablissements demandent par conclusions additionnelles à ce qu'il leur soit donné acte des réserves qu'ils formulent en ce qui concerne le compte d'*Héliès* à leur maison et retirent de leur demande reconventionnelle la réclamation d'un solde débiteur de 516 francs 80 centimes ;

« Vu l'article 130 de Procédure civile :

« *Par ces motifs :*

« La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière sommaire, Oui le Ministère Public, après en avoir délibéré ;

« Réforme le jugement entrepris ;

« Rejette la demande d'*Héliès* ;

« Décharge les appelants des condamnations prononcées contre eux ; leur donne acte des réserves et déclarations formulées dans leurs conclusions

additionnelles ;

« Condamne l'intimé à leur payer à titre de dommages-intérêts, avec intérêts de droit, la somme de 1.000 francs ;

« Le condamne en tous les dépens, etc... ».

Dans le même sens encore, un jugement du Tribunal de *Toulouse*, qui a décidé que lorsque l'interdiction était conçue en termes généraux, elle devait recevoir son application, que la cessation de fonctions eût lieu par démission ou par révocation de l'employé.

(Toulouse 12 Décembre 1905.D.P.1906.5.21).

Le Tribunal de Commerce d'*Angers* a rendu une décision analogue dans une espèce particulièrement typique, qui était la suivante :

Dans le courant du mois de Mai 1930, *Doré*, propriétaire des Etablissements *Timbror*, de *Tours*, a engagé à son service pour sa succursale d'*Angers*, les époux *Gueyt*, la dame *Gueyt* étant chargée de la gestion de cette succursale et son mari, le sieur *Gaston Gueyt*, employé en qualité de courtier ; d'après les conventions intervenues entre les parties, chacun des époux *Gueyt* s'interdisait expressément, pendant une durée de cinq ans à partir de son départ de la maison *Timbror*, de s'intéresser, de quelque façon que ce soit, même comme employé, à toutes entreprises de timbres-primés dans un rayon de 250 kms de *Tours*.

Certains dissentiments étant intervenus entre *Doré* et ses deux employés, celui-ci fit, le 30 Novembre 1932, savoir à *Gueyt* que désormais il devra rester au magasin comme vendeur ; *Gueyt* n'accepta pas cette décision et *Doré* l'autorisa à recouvrer sa liberté à fin Janvier 1933.

Gueyt manifesta le désir de quitter son emploi dans le courant de Décembre 1932 et le 24 de ce mois, *Doré* lui adressa le compte de ce qu'il restait lui devoir et il en effectua le règlement.

Dès son départ de la maison *Doré, Guéyt* fonda à *Angers*, rue Grandet N° 1, une maison de timbres dite « La Fourmi » et se fit inscrire au registre de commerce le 7 Février 1933, sous le numéro 15.312.

Doré prétend qu'en fondant ces Etablissements à *Angers*, *Gueyt* a contrevenu à la clause d'interdiction sus-énoncée et en conséquence il l'a, suivant exploit du 15 Mai 1933, fait assigner devant le Tribunal de Commerce d'*Angers*, pour s'entendre faire défense, sous astreinte, de continuer cette exploitation et s'entendre, pour le préjudice causé, condamner au paiement d'une somme de 25.000 francs à titre de dommages-intérêts.

A cette demande, *Gueyt* oppose :

1° — Que les Etablissements *Timbror* ont eux-mêmes rompu le contrat primitif qui les liait avec lui et se sont ainsi rendus irrecevables à invoquer à son encontre la clause d'interdiction dont s'agit.

2° — Qu'au surplus cette clause interdisait uniquement à *Gueyt* de s'intéresser, pendant un délai de cinq ans, à une entreprise de timbres-escompte, dont le principe et le fonctionnement sont totalement différents de ceux du timbre-prime.

Le Tribunal de Commerce d'*Angers* ne reconnaît pas le bien-fondé de la thèse de l'employé. Dans l'espèce qui lui était soumise, l'interdiction était prévue pour le cas de « départ » ; Le Tribunal en déduit qu'elle s'appliquait même au cas de congédiement, le terme « départ » ne signifiant pas au surplus départ volontaire.

Voici d'ailleurs les principaux attendus de cet intéressant jugement :

« Attendu, tout d'abord, que le Tribunal n'a pas à rechercher les conditions dans lesquelles s'est trouvé rompu le contrat de louage de services qui liait les parties ; que cette rupture émane de l'un ou de l'autre des contractants, la clause d'interdic-

tion conserve toute sa force, et doit, le cas échéant, recevoir application ; qu'il est à remarquer d'ailleurs que, dans l'espèce, la durée de l'interdiction court du jour du « départ » de l'employé, terme dont le sens général s'oppose à toute interprétation quant aux circonstances qui ont motivé ce départ ;

« Attendu, sur le deuxième point, qu'il est aisé de se rendre compte, en examinant successivement les deux cas envisagés (timbre-prime et timbre-escompte), qu'aucun caractère distinctif essentiel ne permet d'établir entre eux cette différence fondamentale qui, dans l'esprit du défendeur, serait de nature à écarter chez lui toute idée de concurrence déloyale ;...

« Attendu que, dans ces conditions, les agissements de concurrence déloyale invoqués par *Doré* contre le défendeur sont manifestes ; que la clause d'interdiction litigieuse doit recevoir, en l'espèce, une stricte application, et que c'est à bon droit que *Doré* demande qu'il soit fait défense à *Gueyt* de continuer l'exploitation du timbre « La Fourmi », qu'il a créé à *Angers*, rue Grandet ;

« Attendu que les faits reprochés à *Gueyt*, qui se poursuivent depuis plusieurs mois, n'ont pas été sans causer aux Etablissement *Timbror* un important préjudice, duquel réparation est due ; que, toutefois, la somme réclamée de ce chef par *Doré* est empreinte d'exagération et que dans les circonstances apprises aux débats, il obtiendra satisfaction suffisante par l'allocation d'une indemnité de 15.000 francs ;

« Par ces motifs, Dit et juge que c'est à tort et sans droit que *Gueyt* a, nonobstant l'interdiction stipulée en mai 1930, créé le timbre « La Fourmi » qu'il exploite à *Angers*, dans ses bureaux, rue Grandet.

« Fait défense à *Gueyt* de continuer ladite exploitation et ce, sous astreinte de 20 francs par

chaque contravention constatée, et pendant un mois, passé lequel délai, il sera fait droit.

« Et pour le préjudice causé, condamne *Gueyt* à payer une somme de 15.000 francs à titre de dommages-intérêts, avec intérêts de droit.

« Déclare *Doré* mal fondé dans le surplus de ses conclusions, l'en déboute.

« Et condamne *Gueyt* en tous les dépens qui comprendront, au besoin, à titre de supplément de dommages-intérêts, tous droits, doubles droits et centimes de timbre et d'enregistrement susceptibles d'être perçus à l'occasion de la présente instance.

(Trib. Com. d'*Angers*, le 25 octobre 1933.
Aff. *Doré* c/ Epoux *Gueyt* — Présid. M. *Bouvet* —
Gaz. Pal. 1^{er} décembre 1933).

Ainsi la clause par laquelle un employé s'interdit de s'intéresser, de quelque façon que ce soit, à une entreprise similaire dans un rayon déterminé pendant une durée de cinq ans à partir de son « départ » de la maison, conserve toute sa force et doit recevoir application, le cas échéant, que la rupture émane de l'un ou de l'autre des contractants, alors surtout que le sens général du terme « départ » s'oppose à toute interprétation quant aux circonstances qui ont motivé ce départ.

II. — LA CLAUSE D'INTERDICTION

DOIT-ELLE RECEVOIR APPLICATION EN CAS DE CONGEDIEMENT ARBITRAIRE ?

Au cas où le congédiement est intervenu pour des causes légitimes, il est logique et normal que ce congédiement ne prive pas l'employeur du bénéfice de la clause stipulée en sa faveur.

Mais doit-il en être de même lorsque le représentant a été victime d'un congédiement arbitraire et abusif ? Dès lors, en effet, l'employeur qui se rend

coupable d'un tel congédiement ne respecte pas les obligations qu'il a souscrites et cependant le représentant serait tenu de respecter les siennes.

Autrement dit, la clause d'interdiction est-elle liée aux autres stipulations du contrat de travail et ne doit-elle recevoir application que si le contrat a été justement et sainement appliqué, ou bien, au contraire, constitue-t-elle une disposition indépendante de nature à s'appliquer en tout état de cause ?

Il semble pourtant que conformément aux principes qui régissent les contrats synallagmatiques, le jeu de l'exception *non adimpleti contractus* ait pour résultat que l'employeur qui viole la loi du contrat en congédiant sans justes motifs son employé, le délie par là-même de son obligation.

C'est d'ailleurs dans ce sens que s'est fixée la jurisprudence dont on trouve l'origine dans un vieil arrêt de la Cour de *Bordeaux*, en date du 2 Août 1849 (Sirey 50. 2. 217).

Cette thèse, confirmée et illustrée par des arrêts de la Cour de Cassation du 7 Juillet 1898, de la Cour de Paris du 7 Novembre 1913, de la Cour de Rennes du 29 Mai 1888, paraissait solidement fixée jusqu'en 1918.

Mais, le 18 Mai 1918, la Cour de Cassation a rendu un arrêt qui paraissait abandonner la jurisprudence antérieure et statuer dans le sens le plus rigoureux aux employés en décidant que l'interdiction de s'établir pendant un temps et dans les lieux déterminés est une obligation absolument distincte et indépendante des obligations dérivant directement du contrat de louage de services, c'est-à-dire qu'elle n'a aucun lien avec ce contrat.

Cet arrêt a-t-il l'importance de principe qu'ont voulu lui attribuer ceux qui ont soutenu que l'interdiction conçue en termes généraux devait recevoir application nonobstant congédiement arbitraire, ou bien constitue-t-il un arrêt d'espèce ? La question a

été âprement débattue dans de nombreux procès et mérite d'être examinée en détail.

INTERPRÉTATION DE L'ARRÊT DE CASSATION DU 18 MAI 1918

(S. 1919. I. 296 - D. P. 1922. I. 33)

Dans cet arrêt, quel était l'objet du pourvoi ?

Il s'agissait d'un contrat de louage de services qui stipulait que dans le cas où l'employé (*Block*) viendrait à quitter, soit volontairement, soit par suite de renvoi pour quelque motif que ce soit, les Etablissements Caïffa, il s'interdisait, sans aucune restriction ni réserve, de s'établir dans un rayon et pendant un temps déterminés.

C'était là une convention claire et précise, qui ne devait donner lieu, semble-t-il, à interprétation sans violer la loi des parties.

Cependant, *Block* ayant été congédié par son employeur, fonda, dans la même ville, au mépris de son engagement, un établissement similaire.

D'où procès qui fut porté devant la Cour de *Paris*. Malgré la netteté de la clause d'interdiction, la Cour décida que l'interdiction ne pouvait être maintenue à la charge de l'employé parce que le patron ne pouvait pas exiger l'exécution des engagements contractés envers lui alors qu'il n'avait pas accompli lui-même les obligations dont il était tenu ; ayant congédié son employé sans raison légitime, il avait violé, le premier, la loi du contrat et délié par là-même l'employé de sa propre obligation.

Pourvoi suivi de l'arrêt invoqué qui décide :
« Qu'en déclarant résolue, par le seul fait de la rupture arbitraire du contrat de louage de services, une convention qui en était distincte et en refusant d'appliquer cette convention claire et précise, l'arrêt attaqué avait faussement appliqué l'art 1780 et violé l'art. 1134 ».

« Convention distincte du contrat de louage

de service » dit le dispositif résumant très brièvement l'un des motifs que l'on trouve dans l'arrêt, en réponse à l'exposé de l'opinion de la Cour de *Paris*, motif ainsi conçu :

« Mais attendu que l'obligation contractée par *Bloch* de ne prendre aucun intérêt dans un établissement similaire de ceux créés par *Caben*, pendant un temps et dans des lieux déterminés, est absolument distincte et indépendante des obligations qui dérivent directement du contrat de louage de services et qui nécessairement prennent fin avec lui ; que constituant au contraire une obligation particulière, spécialement contractée en vue de produire effet seulement lorsque le contrat de louage de services aurait cessé d'exister, elle n'a pas été résolue par le seul fait du brusque renvoi de *Bloch* et de la rupture du contrat par la seule volonté de *Caben* ».

Il est certain que, lu rapidement, l'argument peut paraître de prime-abord assez impressionnant et péremptoire.

Mais, lorsqu'on le relit à tête reposée, en en pesant tous les termes, en cherchant quel a été le sentiment réel de la Cour Suprême, en le confrontant avec toutes les circonstances de fait de la cause, on est obligé de convenir qu'il n'est que l'application de la convention nette et précise, non susceptible d'interprétation, qui constitue la loi des parties, convention au surplus toute particulière.

De quoi s'agit-il en effet ?

Non pas d'une interdiction de s'établir stimulée dans un contrat de louage de services à durée déterminée, mais d'une interdiction de s'établir stipulée dans un contrat à durée indéterminée, et pour le cas où l'employé viendrait à quitter soit volontairement, soit involontairement et par suite de renvoi pour quelque motif que ce soit, l'employeur.

Interdiction absolue par conséquent. Hypothèse bien précisée, qui aboutit à ce double résultat :

l'employeur a toujours le droit d'invoquer les clauses d'interdiction, quelles que soient les causes qui mettent fin au contrat de travail ; l'employé aura seulement le droit de demander que soit sanctionné par des dommages-intérêts l'exécution des obligations dérivant du contrat de travail, mais il sera sans arme pour se faire dégager de l'obligation qu'il a volontairement contractée de ne pas se rétablir. Tout cela parce que le contrat le dit expressément.

C'est de ce point de vue que le contrat n'établit en effet aucun lien entre le contrat de travail et l'interdiction.

L'interdiction doit donc survivre au contrat de travail puisqu'il est prévu que les conditions dans lesquelles ce contrat vient à être rompu, même si elles sont abusives de la part de l'employeur, ne peuvent avoir aucune influence sur l'obligation contractée par l'employé de ne pas faire concurrence après son départ.

La Cour de Cassation n'a donc pas voulu poser une règle ; elle s'est bornée tout simplement à rappeler les termes de la convention que les juges d'appel avaient méconnue.

Et puis, c'est ici que se place l'objection très juste qui nous semble constituer un argument décisif :

En examinant le contrat sur lequel a eu à se prononcer l'arrêt de 1918, on pourrait être tenté de penser que l'interdiction de s'établir, distincte et indépendante du contrat de travail, (ce sont les termes de l'arrêt) avec lequel elle fait pourtant corps, du moins en la forme, est une obligation sans cause.

Comment dès lors l'employé peut-il être tenu de respecter une obligation sans contre-partie, même dans le cas d'un renvoi abusif et téméraire, une obligation qui a le caractère de se superposer au contrat de travail sans se confondre avec lui ?

Pourquoi la Cour de Cassation n'a-t-elle pas été arrêtée par l'art. 1131 sur les obligations sans cause ?

La réponse est facile. C'est parce que l'interdiction de s'établir a tout de même une contre-partie se composant des avantages matériels qui découlent pour l'employé du contrat de travail, avantages qui, à son défaut, auraient peut-être pu être moins importants ; se composant aussi du fait que l'employé a été au service de l'employeur, sans même qu'il ait à se plaindre de la durée de ce service, si minime fut-elle même. En signant en effet un contrat à durée indéterminée, comme un tel contrat peut être rompu à n'importe quel moment, par la volonté de l'une ou l'autre des parties contractantes, l'employé pouvait être exposé à se voir renvoyer dès le lendemain de la signature du contrat.

La contre-partie des engagements pris par l'employé peut dès lors, dans ce dernier cas, être réduite à peu de chose.

Elle sera représentée tout de même par le salaire touché et l'indemnité si le renvoi est abusif.

On ne peut donc pas dire que l'interdiction de s'établir est sans aucun lien avec le contrat de travail. Pour ne pas être nulle, il faut à cette interdiction une cause et cette cause ne peut être que les engagements pris par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, tout ce que l'employé a le droit d'exiger du patron en exécution du contrat, salaires et le cas échéant, indemnité pour brusque renvoi.

On n'oserait tout de même pas soutenir que l'employé serait tenu de ne pas se rétablir, s'il ne pouvait obtenir de son employeur le paiement de ce qui lui est dû en exécution du contrat.

En résumé, le patron ne peut exiger de son employé le respect de la clause d'interdiction que dans la mesure où l'employé obtient de lui le respect.

de ses engagements. C'est là la règle élémentaire qui régit l'application de tous les contrats synallagmatiques.

Puis, en vertu de l'arrêt de Cassation de 1918, il faut appliquer purement et simplement la convention si elle est claire, ou l'interpréter s'il en est besoin afin de respecter la volonté des parties.

Il est à noter que l'arrêt de la Cour de Cassation a été publié dans deux recueils : Gazette du Palais et Dalloz. Si l'arrêt a posé, en ce qui concerne l'obligation de ne pas s'établir, une règle comme certains l'ont soutenu, si cette règle a un caractère impérieux, si elle a pour conséquence de bouleverser, de réduire même à néant toute la jurisprudence antérieure à 1918 en matière d'interdiction de se rétablir, quels que soient les cas dans lesquels la rupture du contrat de travail s'est produite, c'est là un fait extrêmement important qui ne doit pas avoir échappé aux annotateurs.

Ils ne vont donc pas manquer de dégager nettement, dans leurs notes, la règle, de la mettre en lumière, de la commenter, d'indiquer clairement en quoi elle innove. Reportons-nous donc aux deux recueils.

La Gazette du Palais fait, sans doute, de l'attendu de l'arrêt de Cassation, son sommaire, et cela sans donner d'indication sur les modalités spéciales du contrat passé entre les parties.

Mais l'annotateur, après avoir exposé la théorie de la Cour de Paris, insiste sur l'idée qui a guidé la Cour de Cassation, puisqu'il dit que soucieuse du respect des contrats, elle n'a pas admis cette solution et il ne parle de l'attendu que comme argument secondaire. Il en reste donc que la Cour de Cassation a eu pour but le respect des contrats. Dans le contrat d'interdiction de s'établir signé par *Bloch*, l'interdiction était absolue quel que soit le motif du renvoi. C'est le respect de cette clause que

l'arrêt a entendu maintenir.

Quant au Dalloz, il n'est pas plus question de l'attendu de l'arrêt de Cassation que s'il n'existait pas ; ni dans le sommaire ni dans la note.

C'est encore l'idée du respect des contrats qui prédomine puisque, après avoir posé comme principe que le juge a toujours un droit d'interprétation, l'annotateur ajoute que ce droit à interprétation n'est pas ouvert quand la clause litigieuse est nette et précise.

Et il conclut en s'inspirant de l'espèce dans laquelle a statué la Cour de Cassation.

Nous nous trouvons donc bien en face d'un arrêt d'espèce. Depuis l'arrêt de 1918, la Cour de Cassation a rendu deux autres arrêts, confirmant sa jurisprudence précédente.

Arrêt du 30 Juillet 1925 — *Joas c/ Couderc et Dony*. Président *Sarrut*, — G.P. 1925.2.625.

Arrêt du 27 Juillet 1927 — *Joas c/ Germain et Dony*. Président *Seligmann*. — G.P. 1927.2.555.

La Chambre des Requêtes, dans un arrêt du 7 Juin 1928, statuait encore dans le même sens.

Une convention intervenue entre M. T..., négociant, et M. L..., engagé pour une durée indéterminée comme voyageur de commerce, contenait la clause suivante : « Il est bien entendu que vous vous consacrez exclusivement à la représentation de notre maison et que si vous veniez à nous quitter, vous vous interdisez de voyager pour une maison similaire visitant la même clientèle pendant cinq ans. — Préavis obligatoire de part et d'autre de trois mois ».

Par la suite, le voyageur de commerce ainsi engagé se voit congédier, sans qu'il lui soit donné de motif ; il entre alors au service d'un concurrent de la même région et s'adressant au même genre de clientèle. Le premier patron engage un procès en dommages-intérêts.

Mais en appel aussi bien qu'en première instance, il se vit débouter de sa demande. Il se pourvut alors en Cassation, reprochant à l'arrêt qu'il attaquait d'avoir dénaturé la convention dont il faisait état, sous prétexte que l'interdiction de voyager pour une maison concurrente était subordonnée au cas de congédiement pour motifs légitimes ou de départ sans justes motifs, alors qu'elle s'appliquait dans tous les cas de congé ou de départ spontané.

La Cour de Cassation a rejeté son pourvoi, l'arrêt attaqué n'ayant, à son avis, ni excédé son pouvoir d'appréciation, ni dénaturé le contrat, ni violé aucun texte légal en déclarant que l'interdiction envisagée ne devait recevoir son application que si l'employé quittait volontairement son patron et non s'il était congédié par ce dernier.

Quand un employé s'est interdit « en cas de départ ou de renvoi pour quelque cause que ce soit » de prêter son concours à une maison similaire pendant un certain temps, le juge ne peut limiter cette interdiction licite au cas du départ volontaire de l'employé ou à celui du renvoi justifié, à l'exclusion du renvoi par la seule volonté du patron, sinon il modifie la convention claire et précise passée entre les parties. Mais, dans le cas dont il s'agissait, la clause d'interdiction n'était pas libellée d'une manière aussi absolue. Il était dit dans la lettre du patron, formant engagement : « Il était bien entendu que, si vous veniez à nous quitter, vous vous interdisez, etc... ». Ces mots impliquaient bien un départ volontaire en sorte que le juge, l'interprétant dans ce sens, ne dénaturait en rien la convention. La question n'aurait été douteuse que si l'employé avait été congédié pour des motifs justifiés.

(Cassation, Chambre des Requêtes, 7 Juin 1928. Rev. Quest. Prud'H. 1929, page 169).

De même, la Cour d'*Appel de Montpellier* a confirmé un jugement du Tribunal de *Perpignan*, qui avait refusé de valider une clause d'interdiction contre un représentant congédié sans justes motifs.

La Cour,

« Statuant sur l'appel interjeté par *Margouet* d'un jugement rendu le 14 Décembre 1929 par le Tribunal Civil de *Perpignan* :

« Adoptant les motifs qui ont déterminé les premiers juges :

« Et attendu que le traité par lequel *Loste* louait ses services à *Margouet*, en qualité de voyageur pour la vente de voitures automobiles dans le département des Pyrénées Orientales, contenait l'interdiction pour *Loste* de s'intéresser directement ou indirectement à une exploitation analogue dans le département pendant une période de quatre ans, à dater du jour où il ne ferait plus partie du personnel de *Margouet*, sous peine de dommages-intérêts ;

« Attendu que cette clause, restrictive de la liberté du commerce et du travail, est reconnue valable par la jurisprudence quand elle est limitée, comme dans l'espèce, quant aux lieux et quant à sa durée ; mais qu'elle doit être interprétée stricto sensu, la liberté du travail étant la règle, et la loi qui la proclame étant d'ordre public ;

« Attendu qu'il convient de rapprocher cette clause pour en interpréter le sens de celle par laquelle les parties envisagent le délai de préavis en cas de rupture réciproque du contrat ; que, tandis que *Loste* se réserve le droit de rompre à son gré et à sa convenance le contrat, à condition de prévenir son patron un mois à l'avance, *Margouet* précise que si pour une cause ou pour une autre, il venait à se priver des services de *Loste*, il aurait à le prévenir six mois à l'avance ;

« Or, attendu que *Margouet* a congédié *Loste*

sans lui donner aucun motif de sa décision ; que devant le Tribunal il n'en a invoqué aucun ; que devant la Cour il se borna à affirmer, pour la première fois, que les services et les capacités de *Loste* étaient insuffisants, mais qu'il n'en fournit aucune justification ;

« Attendu que, dans ces conditions, c'est avec raison que le Tribunal a estimé qu'il avait le droit de rechercher si la cessation des fonctions imposée à *Loste* par *Margouet* était justifiée ;

« Attendu que *Margouet* n'ayant pu apporter à cet égard aucune justification et ayant le premier violé les clauses du contrat, est mal venu à reprocher à *Loste* d'en avoir méconnu lui-même les termes, qu'il s'ensuit qu'à bon droit les premiers juges l'ont débouté de son action, et qu'il y a lieu de confirmer purement et simplement leur décision ;

« Par ces motifs et ceux des premiers juges ;

« Le Ministère Public entendu ;

« Après en avoir délibéré en secret ;

« Confirme dans toutes ses dispositions le jugement entrepris ; déclare *Margouet* mal fondé en son appel ainsi qu'en toutes ses démarches, fins et conclusions ; l'en déboute ;

« Le condamne à l'amende et aux dépens, dont distraction... ».

(*Margouet c/ Loste*, Montpellier, 1^{re} Chambre, 15 Octobre 1931).

Enfin, dernier exemple, un jugement du Tribunal de *Laval* dans l'affaire *Sté A. c/ Epoux Ch...* s'était prononcé dans le sens de la non-applicabilité de la clause en cas de rupture arbitraire, confirmé par un arrêt de la Cour d'*Angers* du 8 Mars 1929, lui-même cassé pour vice de forme, fut confirmé par la Cour de *Rennes* devant qui l'affaire avait été renvoyée (Cour d'Appel *Rennes*, 1^{re} Chambre, 7 Février 1935. - Gaz. du Palais 1935, n° 93).

Voici les termes de cet arrêt dont les considérants sont particulièrement explicites :

« *La Cour,*

« Statuant sur le renvoi prononcé par arrêt de la Cour de Cassation du 10 Mai 1932, cassant et annulant l'arrêt de la Cour d'Appel d'*Angers* du 8 mars 1929 et remettant la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant l'arrêt cassé ;

Adoptant les motifs des premiers juges ;

« Considérant que l'interdiction de s'établir pour un temps et dans un rayon déterminés, insérée dans le contrat de louage de services qui liait la Sté A... et époux Ch... est pure et simple et n'était assortie d'aucune clause d'aggravation ; — Qu'il n'est point spécifié que cette interdiction dût subsister quelle que fût la cause de la rupture du contrat et le renvoi fût-il ou non légitime ;

« Considérant qu'à défaut d'une stipulation de ce genre qui, absolue, claire et non susceptible d'interprétation, eût laissé même en cas de renvoi injustifié, subsister l'interdiction et n'eût laissé place qu'à d'éventuels dommages-intérêts, on doit appliquer les règles ordinaires des contrats synallagmatiques ;

« Considérant que dans les contrats synallagmatiques, l'obligation de l'un des contractants est la cause de l'obligation de l'autre ; qu'en cas d'inexécution par l'un d'eux, l'autre est dégagé de son obligation devenue sans cause ;

« Considérant qu'on ne peut juridiquement soutenir avec les appelants que l'interdiction de se rétablir est distincte et indépendante des obligations du contrat de louage de service ; qu'elle a été contractée concomitamment avec les autres obligations nées de ce contrat ; qu'elle est partie intégrante de l'accord des volontés ; qu'on ne peut distraire de l'ensemble des engagements mutuels cet engagement

pour l'avenir, sous le prétexte que, par sa nature même, l'échéance en est différée ;

« Considérant que le renvoi des époux Ch..., est uniquement imputable à la Société, aux droits de laquelle sont les appelants ; que même cette Société en prenant à son service les époux Ch... a agi avec une certaine mauvaise foi, ou tout au moins avec une coupable légèreté, connaissant dès lors le mauvais état de ses affaires ;

« Considérant que ladite Société n'ayant pas exécuté le contrat, ses ayants-droit ne sont pas fondés à exiger l'exécution d'une clause de ce même contrat ; que les manquements et les agissements de la Société A... ont causé aux intimés un grave dommage ; que la faute et le préjudice sont augmentés par l'action très injustifiée et la procédure vexatoire, œuvre des appelants ; que la Cour possède les éléments nécessaires pour fixer la réparation qui est due ;

« *Par ces motifs* : Confirme le jugement entrepris ;

« Elève toutefois à 3.000 francs le montant des dommages-intérêts que O... et B.P. devront payer aux époux Ch...

« Rejette toutes autres conclusions des parties comme mal fondées et non justifiées ;

« Condamne O... aux dépens d'appel ».

Ainsi une clause d'interdiction rédigée en termes absolus, formels et applicable, quelle que fût la cause de la rupture du contrat, n'aurait donné lieu qu'à des dommages-intérêts. Au contraire, non assortie d'une clause d'aggravation, la restriction convenue dans le cadre du contrat doit être interprétée conformément aux règles ordinaires des contrats synallagmatiques.

Le patron n'exécute pas son obligation, le représentant est dégagé de la sienne devenue sans cause.

On peut donc résumer de façon simple les conditions de validité des clauses de non-concurrence :

1° - *L'interdiction doit être limitée quant au temps ou quant au lieu.*

2° - *Elle doit être limitée aux industries ou aux commerces similaires.*

Enfin, les Tribunaux qui ont à juger des espèces où la question de validité s'impose, s'inspirent des principes suivants :

1° - *Les clauses d'interdiction étant déroatoires au droit commun doivent être interprétées restrictivement.*

2° - *Quand la clause est conçue en termes formels et précis, le Tribunal n'a aucun pouvoir d'interprétation et cette clause doit recevoir son application dans tous les cas et même en cas de congédiement arbitraire.*

3° - *A défaut de stipulation contraire expresse, la clause ne doit recevoir application que si l'employeur a lui-même satisfait aux obligations nées du contrat.*

EFFETS DES CLAUSES D'INTERDICTION EN CAS DE VALIDITÉ

Nous avons examiné quelles étaient les conditions nécessaires à la validité d'une clause d'interdiction.

Nous allons maintenant étudier quelles sont les effets de ces clauses lorsqu'elles sont valables.

Il faut d'abord noter qu'au cas où une clause d'interdiction est annulée par le Tribunal, elle est réputée non licite et l'employé recouvre sa pleine et entière liberté. Mais, il est possible qu'en contrepartie de la restriction, jugée sans valeur, qu'il avait fait souscrire à son préposé, l'employeur lui

eût consenti des avantages particuliers, par exemple pour un représentant une rémunération supplémentaire souvent appelée prime de fidélité.

Le mécanisme de cette prime, d'un taux généralement peu élevé (quelques centièmes du montant des commissions) est le suivant : Le représentant signe une clause d'interdiction ; en revanche, le patron lui accorde, outre la commission convenue, une rémunération spéciale consistant en un pourcentage calculé sur le chiffre des commissions.

Ce pourcentage est parfois immédiatement payé au représentant ; mais, le plus souvent, il est réservé en tout ou en partie et la somme ainsi constituée ne revient au représentant qu'à l'expiration du contrat et s'il n'entre pas dans une affaire similaire.

Ce système est d'ailleurs l'objet de véhémentes critiques de la part des voyageurs de commerce. Ils prétendent en effet que la prime de fidélité constitue en réalité une retenue sur la commission et, par le jeu de la clause d'interdiction à laquelle cette prime est liée, aboutit à les ruiner.

Quoi qu'il en soit, les avantages particuliers concédés au représentant en échange d'une acceptation de limiter son activité après la rupture du contrat, doivent être remboursés par lui lorsque la clause a été jugée non valable.

Plusieurs décisions ont consacré cette conséquence de l'annulation d'une stipulation restrictive de la liberté du travail et, notamment, la Cour de Cassation, par un arrêt de la Chambre des Requêtes du 2 Mars 1882 (D.P. 1883.1.168).

Par contre, lorsqu'une clause de non-concurrence est valable, elle doit recevoir application et son inexécution donne à son bénéficiaire le droit d'en réclamer en justice l'observation. Nous allons

donc étudier successivement les effets d'une clause d'interdiction à l'égard de l'employé signataire, du patron bénéficiaire et enfin à l'égard du tiers qui aurait engagé le représentant au mépris de l'interdiction.

EFFETS DE L'INTERDICTION A L'ÉGARD DE L'EMPLOYÉ SIGNATAIRE

L'examen des contrats de représentation stipulant une interdiction révèle que les conventions sont le plus souvent rédigées suivant une des deux formules-types suivantes :

1° - M. C... s'engage à réserver à la Société E. G. B. M. le maximum de visites possibles et à ne pas représenter ou vendre *sous peine de dommages-intérêts*, des produits similaires à ceux que la Société E. G. B. M. vendra ou représentera, et ce, pendant la durée du présent contrat et cinq ans après son expiration dans le département du Maine-et-Loire et les départements limitrophes.

2° - Il est bien entendu que vous vous consacrez exclusivement à la représentation de notre maison et que si vous veniez à nous quitter, vous vous interdisez de voyager, sous peine d'une indemnité de 25.000 francs, pour une maison similaire visitant la même clientèle, pendant cinq ans.

Toutes les clauses procèdent de ces deux formules générales ; dans les unes il n'est pas stipulé « sous peine de dommages-intérêts » ; dans d'autres, il est mentionné en outre que le patron se réserve le droit de faire cesser l'infraction à l'interdiction.

Ou bien, les dommages-intérêts ne sont pas déterminés à l'avance et les Tribunaux saisis du litige auront à le faire conformément aux règles du droit ; ou bien, au contraire, il est stipulé une clause pénale forfaitaire que les juges n'ont pas le droit de modifier et qu'ils ne peuvent ni augmenter

ni diminuer (Cass. Req. 2 Février 1927 - Gaz. Pal. 1927. 1.525).

Cependant, s'il y a eu exécution partielle de l'obligation, les tribunaux peuvent réduire cette indemnité. (V. Paris 23 Avril 1920 - Gaz. Pal. 1920. 2.211 et la note Trib. Civ. de la Seine 27 Mai 1919 - Gaz. Palais 1919. 2.31).

Dans tous les cas, qu'il soit prévu ou non un forfait, en cas de manquement, le même problème se pose.

Le patron bénéficiaire de la clause de non-concurrence pourra-t-il non seulement demander des dommages-intérêts, mais encore contraindre son ex-employé, par toutes les voies de droit et notamment par le procédé comminatoire des astreintes, à mettre fin à l'infraction qu'il commet en travaillant au mépris de l'interdiction ?

La question pourrait être discutée ; elle l'a d'ailleurs été devant différents tribunaux, dont nous examinerons quelques-unes des décisions. L'obligation souscrite par le représentant ou par l'employé en général est une obligation de ne pas faire ; or l'adage latin emprunté aux glossateurs « *Nemo præcise cogi potest ad factum* » et que certains prétendent reproduit dans l'article 1142 du Code Civil, édicte que les obligations de faire ou de ne pas faire se résolvent en dommages-intérêts, leur exécution en nature ne pouvant être exigée.

Mais la doctrine elle-même a fait justice de cette interprétation inexacte de l'article 1142 du Code Civil à laquelle la jurisprudence ne s'est, elle, jamais arrêtée.

En principe, le créancier a toujours le droit de réclamer l'exécution en nature de l'obligation, chaque fois qu'il y a possibilité de l'imposer, en recourant au besoin à la force publique. Par exception (il est vrai que les exceptions sont nombreuses) le créancier doit se contenter de dommages-intérêts,

c'est-à-dire d'une satisfaction par équivalent lorsque l'exécution en nature est impossible et il en est ainsi dans deux cas : Impossibilité matérielle et impossibilité physique ou morale (Colin et Capitant. Cours élémentaire de Droit civil français — Tome II. Par. 100).

Or, il n'y a aucune impossibilité ni morale, ni physique, ni matérielle à exiger d'un représentant qu'il cesse sa collaboration illicite à une maison. Toutes les voies de droit permettant d'obtenir ce résultat pourront donc être mises en œuvre et notamment les astreintes.

Le bénéficiaire de la clause demandera au Tribunal la suppression de l'infraction et les dommages-intérêts correspondant au préjudice qu'il a subi pendant la période pour laquelle le représentant n'a pas respecté son obligation de non-concurrence.

Mais l'exécution en nature, c'est-à-dire la cessation de l'infraction ne pourra être exigée, à moins de stipulation contraire, lorsque le contrat a prévu une clause pénale.

La Cour d'Appel de Paris (3^{ème} Chambre — 18 Décembre 1930 — Affaire *Finot c/ Frents et Binet* — *Banque Populaire d'Eure-et-Loir* contre *Frents et Binet*), a jugé que lorsque la clause pénale ne comportait aucune réserve de dommages-intérêts, il ne pouvait être alloué, en cas d'inexécution de l'obligation, une indemnité ni plus forte, ni moindre et notamment, en outre, que l'exécution de cette obligation sous astreinte ne pouvait être ordonnée.

Cet arrêt a refusé de condamner un employé à quitter son emploi sous astreinte, parce qu'il avait versé le montant de la clause pénale prévue au contrat.

Par voie de conséquence, elle a refusé également de condamner celui qui a engagé cet employé, à s'en séparer sous astreinte, le paiement de l'in-

demnité forfaitaire ayant libéré l'employé de son obligation.

Pratiquement, la clause pénale qui a pour but de sanctionner une obligation permet finalement de se dégager plus facilement de cette obligation en payant l'indemnité prévue. Mais cette solution est équitable, car la clause pénale a été fixée en considération du préjudice que causerait l'inexécution de l'obligation et par suite, après le paiement, il n'y a plus de préjudice.

Mais si la convention d'interdiction a été seulement stipulée sous peine de dommages-intérêts, les tribunaux pourront ordonner la suppression de l'infraction et notamment sous astreinte.

C'est d'ailleurs la thèse admise par la Cour Suprême.

Un arrêt de la Chambre des Requêtes du 17 Juin 1927 (Gaz. Pal. 1927 — 2. 431) a jugé que la violation d'une clause d'interdiction ainsi rédigée : « M. M... s'interdit, sous peine de dommages-intérêts » était assortie d'une double sanction : 1° — Des dommages-intérêts. 2° — L'obligation de cesser l'infraction.

Voici, d'ailleurs, les attendus principaux de cette décision :

« La Cour,

« Attendu que *Marillier* entre au service de *Granger* deux mois après avoir quitté les Etablissements *Barbet*, au mépris de la clause de son contrat qui lui interdisait, pendant un délai de dix ans, de s'occuper de toute industrie similaire à celle de ses anciens patrons « sous peine de dommages-intérêts » ; qu'il a soutenu, en défense à l'action dirigée contre lui, que la seule sanction prévue par cette clause ambiguë était une condamnation unique à des dommages-intérêts, lui laissant ensuite toute liberté ;

« Mais, attendu que la Cour d'Appel interpré-

tant la clause sans la dénaturer, d'après la nature du contrat et les circonstances de la cause, a jugé qu'il serait inadmissible que *Marillier*, par une condamnation à des dommages-intérêts une fois prononcée, pût éluder la clause d'interdiction, et se livrer, dans l'avenir, aux mêmes agissements, aggravant ainsi le préjudice causé ; qu'en décidant, en l'état de ces déclarations souveraines, que *Marillier* serait tenu dans le mois de la signification de l'arrêt de cesser ses fonctions à la maison *Granger* sous peine d'astreinte, de s'abstenir pendant dix ans d'une collaboration quelconque à toute autre entreprise similaire et de cesser de prendre ou d'utiliser, soit seul, soit en collaboration, tous brevets ayant pour objet la même industrie, sous peine de 1.000 francs par chaque contravention constatée, l'arrêt n'a violé aucun des textes visés aux moyens ».

En note de l'arrêt de la Cour d'Appel de *Paris* du 23 Avril 1925 (Gaz. Pal. 1925.2.416), arrêt contre lequel un pourvoi avait été formé, qui a donné lieu à la décision de la Cour Suprême rapportée plus haut, le commentateur s'exprime ainsi :

« La clause d'interdiction peut fixer à l'avance les sanctions que l'employé encourra en cas de transgression de son engagement ; c'est là une clause générale que les juges doivent appliquer sans pouvoir eux-mêmes en diminuer l'indemnité prévue. Mais si la clause d'interdiction ne fixe pas les dommages-intérêts, les juges doivent les proportionner au préjudice causé, et il semble bien que par le moyen des astreintes comminatoires, dont le caractère licite est reconnu par la jurisprudence française, ils peuvent obliger l'ancien employé à respecter son engagement ».

De nombreuses décisions ont condamné le représentant irrespectueux de la clause de non-concurrence et qui, à son mépris, s'était engagé au

service d'un tiers, à des dommages-intérêts envers le patron au profit de qui l'interdiction avait été stipulée.

Voici, par exemple, le sommaire d'une décision assez récente du Tribunal de Commerce de *Nantes* :

« En présence d'un contrat comportant l'obligation pour un représentant de consacrer l'exclusivité de son temps au service d'une seule maison, ainsi que l'interdiction de visiter cette même clientèle pour les mêmes produits pendant une durée de trois ans après son départ, commet des infractions graves, ouvrant droit à dommages-intérêts, le représentant qui s'est occupé de placement d'objets pour le compte d'autres commettants et qui, depuis son congédiement, continue à visiter l'ancienne clientèle pour le profit de maisons concurrentes ».

(Trib. Comm. *Nantes* — 7 Juillet 1936 — Rec. *Nantes* 1936.26).

Certains Tribunaux sont même allés plus loin et la Cour d'Appel de *Grenoble* a condamné à des dommages-intérêts, pour violation d'une clause de non-concurrence, un employé dont la concubine ayant la possession d'état d'épouse légitime, avait fondé, au lendemain du congédiement de son concubin, une maison concurrente à celle du bénéficiaire de l'interdiction.

Cette décision a été publiée au Journal « *La Loi* » du 15 Mars 1935, précédée du sommaire ci-après :

« Est licite quand son effet est limité dans l'espace et dans le temps la clause contractuelle par laquelle, dans le cas de cessation de ses fonctions, un employé s'interdit, soit de créer un commerce similaire à celui de son patron, soit de s'intéresser directement ou indirectement à un commerce de même nature.

« Par suite, doit être sanctionnée par l'allocation des dommages-intérêts convenus, la violation du contrat précisant les faits dont doit s'abstenir, le cas échéant, l'employé démissionnaire ou congédié.

« Les apparences confèrent des droits à ceux qui en sont les victimes. Est dès lors soumise aux mêmes obligations que la femme légitime, la concubine qui, par son attitude et ses agissements, fait croire aux tiers qu'elle est régulièrement mariée, alors qu'elle partage, au vu et au su de tout le monde, l'existence de l'homme qu'elle fait passer pour son mari.

« Par suite, doit subir la loi du contrat, la maîtresse du gérant d'une maison à succursales multiples qui, ayant la possession d'état d'épouse légitime de ce gérant, auquel le traité qu'il avait signé seul interdisait, sous clause pénale, en cas de départ ou de renvoi, de fonder un commerce de même nature, a créé, au mépris de ce contrat, un commerce analogue, au lendemain du jour où son amant avait cessé son emploi ».

(Grenoble - 1^{re} Chambre - 1^{er} Décembre 1934.
M. J. « *La Loi* » 15 Mars 1935).

LA CONVENTION N'EST POINT OPPOSABLE AUX HÉRITIERS DE L'EMPLOYÉ.

Mais celui-ci ne pourrait aider un de ses parents dans l'exploitation d'une industrie ou d'un commerce faisant concurrence au patron.

(Bordeaux : 4 Mai 1859 D. P. 60. 2. 19 ; 6 Juin 1873 D. P. 74 2. 80 ; Paris 21 Nov. 1893. D. P. 94. 2).

LA CONVENTION RÉGULIÈRE DOIT RECEVOIR APPLICATION, A MOINS QUE LES DEUX PARTIES N'AIENT DÉCIDÉ D'EN ANNULER LES EFFETS D'UN COMMUN ACCORD.

Lorsqu'un contrat de louage de services

stipule qu'en cas de résiliation, l'employé ne pourra travailler dans une industrie similaire pendant une certaine durée de temps et dans une certaine étendue de territoire, cet employé ne peut soutenir qu'il a été relevé de cet engagement par le certificat que son ancien patron lui a délivré avec la mention « Libre de tout engagement ».

(*Lyon* 7 Avril 1938 Mon. Jud. *Lyon* 21 Avril 1931).

C'est là une conséquence du principe que les renonciations doivent être expressees et ne se présumant pas ; qu'on ne saurait attribuer une telle portée à cette mention qui est d'un usage courant dans les certificats de travail.

LES EFFETS DES CLAUSES D'INTERDICTION POUR LE REPRÉSENTANT SIGNATAIRE PEUVENT DONC SE RÉSUMER AINSI :

1° - Son activité professionnelle est limitée dans les termes convenus au contrat.

2° - En cas d'inexécution de la clause, il est passible de dommages-intérêts.

3° - Le paiement de ces dommages-intérêts, sauf stipulation contraire, ne le délie point de l'obligation qu'il a souscrite.

4° - Cette obligation étant personnelle ne se transmet point à ses héritiers.

EFFETS DE LA CLAUSE D'INTERDICTION
A L'ÉGARD DU PATRON BÉNÉFICIAIRE

Nous savons maintenant que le bénéficiaire d'une clause de non-concurrence possède, sauf stipulation contraire, un droit qui est double :

Il peut d'abord obtenir réparation du préju-

dice que lui cause l'infraction à la clause d'interdiction.

Il peut en outre obtenir la cessation de cette infraction.

Enfin, le bénéfice d'une clause de non-concurrence peut être invoqué par les successeurs du patron.

(Req. 5 Juillet 1865 - D.P. 65. 1425 - *Nancy*
14 Novembre 1905. D.P. 1907. 2321 et la note de
M. Lacan).

Le point de départ de la durée de l'interdiction est celui de l'expiration du contrat, et si un contrat à durée déterminée a été renouvelé par tacite reconduction pendant une période plus longue que celle de l'interdiction convenue, cette interdiction commence à courir du jour de la cessation de la collaboration et non pas du jour où le contrat à durée déterminée est arrivé à son terme.

A fortiori, l'interdiction de s'établir dans un certain délai à partir de ce jour s'entend en ce sens qu'elle commence à partir de la cessation des fonctions et non à partir du jour où l'engagement a été pris.

(*Paris* 29 Juillet 1905, sous Req. 7 Nov. 1906
D.P. 1912. 1425 - Note de *M. Claro*).

EFFETS DE LA CLAUSE D'INTERDICTION
AU REGARD DU TIERS QUI EMPLOIE
LE REPRÉSENTANT
AU MÉPRIS DE CETTE CAUSE

Pour résoudre le problème de la responsabilité du tiers qui prend à son service un représentant dont l'activité est entravée par une clause d'interdiction valable, une distinction s'impose : ou bien le nouvel employeur ignore cette interdiction, ou bien il la connaît.

LE NOUVEL EMPLOYEUR IGNORE LA
CLAUSE D'INTERDICTION SIGNÉE AU PROFIT
D'UNE PRÉCÉDENTE MAISON PAR SON
NOUVEAU PRÉPOSÉ.

Incontestablement, aucune faute ne peut être relevée à sa charge ; en vertu du principe de la liberté du commerce, il lui était permis d'utiliser les services de cet employé comme ceux de toute autre personne. Aucune faute contractuelle ne peut, en effet, être reprochée au nouvel employeur, puisqu'il est resté étranger au contrat. Sa responsabilité ne peut être engagée parce qu'il aurait commis un quasi-délit, puisque, par hypothèse, il ignorait les obligations de son préposé.

La jurisprudence s'est d'ailleurs fixée en ce sens, ainsi que l'équité et le bon sens le commandent.

(Voir notamment Cour de *Paris* 28 Mai 1892. D P. 1893.2.399).

Il n'existe donc pas, dans ce cas, de difficulté sérieuse.

LE NOUVEL EMPLOYEUR EST AU COU-
RANT DE L'INTERDICTION.

La situation change. Supposons, par exemple, c'est le cas le plus fréquent en pratique, que dès que le représentant, au mépris de l'interdiction, s'est engagé dans une nouvelle maison, son ancien patron ait dénoncé au nouvel employeur, par exploit d'huissier ou tout autre moyen, l'existence de la clause de non-concurrence.

Le nouveau patron pourra-t-il se prévaloir de l'article 1165 du Code Civil et invoquer l'effet purement relatif des conventions pour garder à son service le préposé tenu par une interdiction ?

En réalité, ce n'est pas le principe juridique de la relativité des contrats qu'il échet d'invoquer, mais celui de l'article 1382 du Code Civil. En effet, partie ou non au contrat comportant la clause de non-concurrence, le nouvel employeur commet une faute si, en pleine connaissance de cause, il porte atteinte au droit d'autrui. Que ce droit résulte d'un contrat auquel il est resté étranger, ou qu'il résulte de la loi elle-même, il n'en doit pas moins le respecter. S'il le méconnaît, il devient responsable du préjudice causé par sa violation.

Ce serait donc commettre une confusion que de prétendre le soustraire à une responsabilité découlant de l'article 1382 du Code Civil en invoquant le principe de la relativité des conventions posé par l'article 1165. Ces deux textes ont des domaines d'application différents et l'un n'empêche point l'autre de jouer.

La source de l'obligation qui s'impose au nouvel employeur de ne pas utiliser les services du représentant qu'il sait lié par une clause d'interdiction, ne réside point dans le contrat passé en dehors de lui, mais dans la faute qu'il commet en tirant sciemment profit des agissements illicites de son préposé.

Sa responsabilité repose sur un quasi-délit et non sur le contrat.

Cette thèse affirmée à plusieurs reprises par divers Tribunaux et notamment par le Tribunal de Commerce de la Seine et la Cour d'Appel de *Paris* (*Journal des Tribunaux de Commerce* 1893, p. 486), n'a pas toujours été unanimement admise.

La Cour de *Rouen* s'était prononcée en sens contraire (8 Février 1893 - *Recueil de Rouen* 1893. 1.51).

Mais la Cour de Cassation, par un arrêt de la Chambre des Requêtes du 8 Novembre 1904 (D.P. 1906.1.489. Note de M. Léon *Lacour*), a réfuté cette

thèse admise à *Rouen* et a consacré une doctrine à la fois juridique et équitable.

Voici d'ailleurs le sommaire de cet arrêt :

« La clause qui défend à une personne de se livrer à un certain commerce dans des lieux déterminés, n'ayant pas la portée d'une interdiction absolue, n'est pas nulle, comme contraire au principe de la liberté du commerce et de l'industrie. Ainsi, lorsqu'il a été stipulé entre deux associés, par une clause de l'acte de partage de leur Société, qu'il était interdit à l'un d'eux de s'occuper, en aucune façon, dans un périmètre déterminé, de la branche de commerce à laquelle appartenait l'exploitation commune conservée par l'autre associé et que le premier pour avoir contrevenu à cet engagement a été condamné à des dommages-intérêts, le tiers, exerçant le même commerce qui, ayant loué les services de celui-ci, continue néanmoins à le faire voyager pour ses propres affaires dans le périmètre en question, ne pouvant ignorer les droits de l'ex-associé de son voyageur, cause à cet ex-associé un préjudice dont il lui doit réparation aux termes de l'article 1382 du Code Civil.

« Vainement objecterait-il qu'on ne peut lui opposer une convention à laquelle il n'a pas été partie, la faute génératrice de sa responsabilité n'étant pas contractuelle, mais constituant un quasi-délit. »

Il y aurait en effet une injustice flagrante à permettre, sous le prétexte de respecter le principe de la liberté du commerce, à un concurrent d'agir de façon déloyale et de capter une clientèle, au mépris d'une clause d'interdiction qui ne lierait que son préposé.

La Cour de Cassation, dans l'arrêt cité plus haut, qualifie de quasi-délit ces agissements illicites. M. Léon *Lacour* estime dans sa note qu'elle a été trop timide et dit que la qualification de délit civil

paraîtrait plus exacte.

Un arrêt de la Chambre des Requêtes du 17 Juin 1927 (Gaz. Pal. 1927.2.431), a confirmé, lui aussi, cette thèse en condamnant le nouvel employeur à des dommages-intérêts et notamment par l'attendu suivant :

« Attendu que le demandeur en Cassation soutient que la Cour d'Appel a considéré à tort comme lui étant opposable le contrat intervenu entre *Marillier* et les Ets *Barbet* ;

Mais, attendu que l'arrêt ne reproche pas à *Granger* de n'avoir pas exécuté ou fait exécuter une convention à laquelle il est resté étranger, mais d'en avoir, par des actes quasi-délictueux, accomplis en connaissance de cause et dans son intérêt, amené ou facilité la rupture ; que le moyen dans cette partie manque donc en fait. »

De même encore, un jugement du Tribunal de Commerce de la Seine du 6 Janvier 1936, que nous reproduisons intégralement, parce qu'il illustre tout particulièrement le mécanisme de la validité des clauses d'interdiction et de ses effets, tant à l'égard du représentant que de son nouvel employeur :

Jugement. —

« Attendu qu'il est acquis aux débats que, par lettre en date du 21 Mars 1934 qui sera enregistrée, les *Laboratoires Maxi*, fabricants de produits d'entretien pour chaussures, ont engagé *Cbaumont* comme représentant à des conditions diverses d'appointements et de commissions.

« Que la lettre d'engagement à enregistrer avec le présent jugement portait à la clause suivante :

« Tous les nouveaux clients faits par vous
« sont acquis à la Société qui vous confie toute la
« clientèle existant dans le secteur concédé et il
« vous est interdit de vous occuper de toute autre
« maison. En cas de cessation de relations, il vous

« est interdit de visiter cette clientèle pour tous
« articles ou toute autre maison, et de tenir ou vous
« intéresser, après cessation de vos fonctions, à un
« commerce ou une industrie similaire, pendant une
« période d'un an à dater du jour de la rupture ».

« Attendu que *Cbaumont*, ayant été congédié
le 1^{er} Février 1935, il entre le 1^{er} Mars, en qualité de
représentant, au services d'*Hautières* qui exerce le
commerce de produits d'entretien ;

« Attendu que, par acte en date, à Paris, du
3 Avril 1935, enregistré, du ministère de *Delavaivre*,
huissier, les *Laboratoires Maxi* firent sommation à
Cbaumont d'avoir à cesser, sans délai, sa collabora-
tion avec les Etablissements *Hautières* ;

« Que, par acte en date, à Paris, du 7 Avril
1935, du même ministère, également enregistré, ils
dénoncèrent à *Hautières* la clause contractuelle
d'interdiction et lui firent sommation d'avoir à
renoncer à cette collaboration ;

« Attendu que les services de *Cbaumont* chez
Hautières se poursuivirent, néanmoins, jusqu'au
30 Septembre 1935 ;

« Attendu que c'est dans ces conditions que
la Société demanderesse a assigné les défendeurs,
requérant de déclarer valable la clause d'interdiction
précitée, en conséquence de condamner *Cbaumont*
et *Hautières* à lui payer :

« 1^o — La somme de 50.000 francs de dom-
mages-intérêts pour non-observation de la dite
clause :

« 2^o — Une somme de 500 francs par jour de
retard pendant un mois, passé lequel délai il sera
fait droit ;

« En ce qui concerne *Cbaumont* ;

« Attendu que résistant à la demande,
Cbaumont soutient que la clause d'interdiction
insérée dans la lettre d'engagement s'appliquant à
tous articles, serait illicite et constituerait une

atteinte à la liberté du travail ;

« Mais attendu que, si le texte de cette clause est imprécis dans la désignation de son objet, la Société demanderesse en restreint la portée aux produits similaires à ceux qu'elle fabrique et vend, qu'elle ne s'applique qu'à la clientèle existant dans le secteur concédé à *Cbaumont* et qui, aux termes de l'assignation, comprenait les 14°, 15°, 7°, 10°, 6° et 5° arrondissements et les banlieues immédiates ; que son effet était donc limité dans l'espace, que sa durée était fixée à une année, qu'il était ainsi limité dans le temps ;

« Or, attendu que suivant une jurisprudence constante, une clause d'interdiction contenue dans un engagement de travail est licite toutes les fois qu'elle est limitée quant au lieu ou quant au temps, que *Cbaumont* a été, par suite, valablement lié par la clause qu'il a acceptée ;

« Attendu que *Cbaumont* soutient encore que, s'il est exact que les Etablissements *Hautières* qu'il représentait, offrent à la clientèle certains produits d'entretien pour chaussures qui sont l'unique fabrication des *Laboratoires Maxi*, ces produits ne constituent pour eux qu'un accessoire ;

« Mais, attendu qu'il appert des débats que les produits d'entretien pour chaussures constituent, au contraire, pour *Hautières*, un article sinon unique, du moins important, que ces Etablissements figurent au Bottin sous la rubrique « Produits d'Entretien de chaussures » ;

« Que leur publicité s'applique à des fabrications ayant cet objet, telles que pâtes *Iverdaim*, *Everblanc*, crêpes, semelles, talonnettes, etc... ;

« Que la clientèle à visiter expressément désignée à *Cbaumont* lorsqu'il fut engagé par *Hautières*, comprenait, en premier lieu, des cordonniers, magasins de chaussures, rayons de chaussures des grands magasins, etc... ;

« Qu'il était d'ailleurs naturel que *Chaumont*, spécialiste dans le placement de ces articles, exerçât son activité dans la clientèle qui lui était familière, mais qui lui était interdite, bien qu'il puisse être exact qu'il en visitât concurremment une autre ;

« Attendu que *Chaumont* ne saurait davantage soutenir que les secteurs qui lui étaient concédés chez ses mandants successifs ne coïncidaient pas, puisque, aux termes de son engagement, il devait visiter pour *Hautières* tout *Paris*, lequel comprend les arrondissements qui lui avaient été attribués par les *Laboratoires Maxi* ;

« Attendu qu'il résulte des faits précités que *Chaumont* a contrevenu à la clause d'interdiction au respect de laquelle il était tenu ;

« Qu'il a commis ainsi une faute contractuelle que la difficulté de trouver un emploi ne saurait excuser, et causé aux *Laboratoires Maxi* un préjudice dont il doit réparation ;

« Attendu qu'il ne saurait sérieusement soutenir du fait qu'il aurait été congédié par ses divers patrons, pour insuffisance de rendement, que ledit préjudice est inexistant ;

« Et attendu que le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 8.000 francs le montant du préjudice qui en est résulté, que c'est au paiement de cette somme qu'il échet, par suite, d'obliger *Chaumont* à titre de dommages-intérêts ;

« En ce qui touche *Hautières* :

« Attendu que *Hautières* soutient, en ses conclusions, que les conventions n'ayant d'effet qu'entre les parties, la clause d'interdiction ne lui serait pas opposable ;

« Que l'article 22 du Code de Travail énumérant limitativement les cas de débauchage engageant la responsabilité du nouvel employeur, ne saurait s'appliquer ; qu'il n'y aurait eu de sa part

aucun débauchage, l'engagement de *Cbaumont* s'étant produit le 1^{er} Mars 1935, alors que celui-ci avait été congédié le 3 Janvier ;

« Qu'enfin *Cbaumont* ayant renoncé à son emploi le 30 Septembre 1935, parce que le chiffre d'affaires qu'il pouvait réaliser était insuffisant, le préjudice allégué par les *Laboratoires Maxi* serait inexistant ;

« Mais attendu que *Hautières* n'est point recherché à raison d'une disposition contractuelle à son égard ;

« Attendu que la clause d'interdiction intervenue lui ayant été dûment signifiée, il s'est, en poursuivant pendant plusieurs mois sa collaboration avec *Cbaumont*, rendu sciemment complice de la violation de cette clause et a commis ainsi un quasi-délit engageant sa responsabilité ;

« Et attendu que le préjudice résultant de cette violation ayant sa source dans les agissements communs de *Cbaumont* et de *Hautières*, celui-ci doit être tenu, in solidum avec *Cbaumont*, de la réparer ;

Par ces motifs, le Tribunal jugeant en premier ressort, statuant sur la demande de la Société les *Laboratoires Maxi* ;

« Condamne *Cbaumont et Hautières* in solidum et par les voies de droit à payer à la Société des *Laboratoires Maxi*, la somme de 8.000 francs, à titre de dommages-intérêts et aux dépens ».

(Trib. Com. Seine, 6 Janvier 1936 — Aff/ Société des *Laboratoires Maxi* c/ *Cbaumont et Hautières* — Questions prud'homales, fiscales et commerciales — N° 204, Avril 1936.

Cette responsabilité du nouvel employeur, par application de l'article 1382 du Code Civil, est aujourd'hui unanimement admise par la jurisprudence.

Cette solution est d'ailleurs identique à celle

qui est adoptée par la jurisprudence pour un commerçant qui débauche l'employé d'un concurrent le sachant lié par un traité d'une certaine durée. (Notamment Cass. Civ. 27 Mai 1908 — Gaz. Pal. 1908. 1.698).

Le principe général est donc solidement établi :

Les tiers qui emploient sciemment un employé qui s'est interdit un commerce similaire dans un rayon déterminé peuvent être condamnés à des dommages-intérêts envers celui au bénéfice de qui l'employé avait pris cet engagement.

Nous avons vu plus haut que, si une clause pénale avait été stipulée, elle tenait lieu de dédit, et que le représentant recouvrait toute sa liberté. Quelle sera alors la situation du tiers qui aura engagé ce représentant, sachant qu'il le fait au mépris d'une interdiction, mais en connaissance du paiement du montant de la clause pénale ?

Incontestablement, il commettra un acte illicite, quasi-délictueux, en ne respectant pas le droit du tiers bénéficiaire de la clause de non-concurrence. Mais ce quasi-délit n'entraînera pour lui aucune conséquence dommageable.

Il ne sera pas tenu de se séparer de son représentant.

En effet, dès l'instant que la clause pénale a été payée et qu'il est admis que le préjudice causé à l'ancien patron est limité au montant de la clause pénale, un cumul d'indemnité devient impossible, aussi bien vis-à-vis du tiers qui a facilité à l'employé l'inexécution de son obligation que de l'employé lui-même (Cour d'Appel de Paris, 3^{ème} CH. 18 Décembre 1930. Cité plus haut).

De l'étude détaillée de la jurisprudence à laquelle nous venons de procéder, se dégagent les principes suivants :

1° - Les clauses restrictives de la liberté du travail sont valables à la condition qu'elles n'impliquent point une interdiction générale et illimitée ayant pour effet de mettre leur signataire dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle.

2° - Sauf stipulation contraire, la clause d'interdiction ne doit recevoir application qu'en cas de départ volontaire ou de congédiement pour justes motifs de son signataire.

3° - Les signataires d'une clause d'interdiction qui n'exécutent pas l'obligation par eux souscrite sont passibles de dommages-intérêts envers le patron bénéficiaire de la clause.

4° - Celui-ci a le droit, sauf stipulation contraire, d'exiger, outre des dommages-intérêts, la suppression de l'infraction commise par son ancien employé.

5° - Le tiers qui sciemment a engagé un employé au mépris d'une clause d'interdiction, commet au détriment du bénéficiaire de la clause un acte quasi-délictueux, dont il lui doit réparation.

III. PARTIE

L'ACTION LÉGISLATIVE

Nous avons vu dans quel sens rigoureux s'est fixée la jurisprudence de la Cour suprême. La corporation tout entière des voyageurs de commerce, ainsi d'ailleurs que tous les employés intéressés, n'ont cessé de lutter contre cette interprétation.

Sur le plan judiciaire, la grande association de l'Union Syndicale Nationale ne manqua jamais de faire plaider, toutes les fois qu'elle en eut l'occasion, de nombreux procès de principe.

Mais, si elle obtint au moins de faire le plus souvent annuler les clauses équivoques, sur le sens desquelles existait un doute, elle n'empêcha point que les différentes juridictions devant qui la thèse de la liberté commerciale d'ordre public du représentant fut soutenue, se rangeassent à l'unanimité à l'avis de la Cour suprême tel qu'exprimé dans son arrêt fondamental du 2 Juillet 1907, et depuis lors maintes fois répété et renforcé.

Vouées fatalement à un insuccès dans ce combat inégal, contre une jurisprudence absolument constante et fermement assise, les organisations professionnelles dirigèrent leurs efforts vers l'action parlementaire.

A l'occasion des congrès, des réunions, la question était fréquemment mise à l'ordre du jour.

I. — LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DEVANT LE CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

En 1926, le Conseil Supérieur du Travail en fut saisi par sa commission permanente, sur l'initiative des délégués représentants et notamment de

M. Gaston *Cherifel*, Président de l'Union Syndicale Nationale.

La Commission chargée de rédiger une proposition soumit au Conseil, lors de sa 30^e session, ouverte le 14 Novembre 1926, un texte ainsi conçu :

« La restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après l'expiration ou la résiliation par lui du contrat de travail, ne peut être valablement stipulée dans ledit contrat qu'en vue de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur.

« En aucun cas, cette restriction ne pourra se prolonger pendant plus de deux années.

« Pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié aura droit à la moitié du gain dont il sera privé du fait de cette limitation. L'indemnité ainsi payée par l'employeur pourra à tout moment être révisée à la demande de celui-ci, afin qu'il soit éventuellement tenu compte du gain réalisé par le salarié dans l'emploi nouveau qu'il occupe, ainsi que de toutes circonstances pouvant servir à apprécier si la diminution du gain de l'intéressé résulte bien de l'interdiction qui lui est faite ».

Cette proposition, directement inspirée de la législation allemande, rallia les délégués patronaux, tandis que M. *Cherifel* et les conseillers représentants soutenaient un texte absolu réputant non écrite toute clause d'interdiction.

Il apparut au Conseil qu'insérer le texte d'inspiration allemande dans la législation française serait aller à l'encontre du principe libéral posé par la Révolution de 1789.

M. *Cherifel* réussit alors à gagner à sa cause un des représentants les plus autorisés du monde patronal, M. *Baudet*, Président en exercice de la Chambre de Commerce de Paris.

Un texte transactionnel et celui de la Commission Permanente furent tous deux repoussés, et

le Conseil Supérieur du Travail, par 31 voix contre 24, vota le texte suivant :

« Est nulle toute clause d'un contrat de travail interdisant à l'employé ou à l'ouvrier, après la cessation du contrat, d'exploiter une entreprise personnelle, de s'engager chez d'autres patrons ou de s'associer en vue d'exploiter une entreprise personnelle.

« Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé ou l'ouvrier doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires du chef de l'entreprise et de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. »

II. - LE PROJET DE L'ENTENTE COMMUNE INTERSYNDICALE

Aussi la Corporation, et particulièrement l'Union Syndicale Nationale, désira-t-elle saisir le Parlement d'une proposition conçue dans le sens de cette délibération du Conseil Supérieur du Travail, qui lui donnait entière satisfaction.

Un texte rédigé par M^e Louis Noguères fut adopté par la Commission d'entente des différents Syndicats de représentants. Il était ainsi conçu :

« Est nulle comme contraire à l'ordre public dans les termes de l'article 1133 du Code Civil, toute clause d'un contrat de travail comportant pour l'ouvrier, l'employé ou le voyageur, le représentant ou le placier, après rupture du contrat, une restriction quelconque à la liberté du commerce, de l'industrie ou du travail.

« L'ouvrier, l'employé, le voyageur, le représentant ou le placier sont, au cours du contrat de travail et après la rupture de ce contrat, responsables des actes de concurrence déloyale qui sont établis contre eux par leur employeur ou ancien em-

ployeur. »

Néanmoins, ce projet appuyé par le consentement unanime de la Corporation ne fut pas soumis au Parlement. Peut-être faut-il en voir la raison dans le fait qu'à cette époque les Représentants s'attachaient surtout à faire adopter par le Parlement une proposition de Loi déposée par M. Lucien *Lamoureux*, à l'effet d'organiser le Statut Professionnel des voyageurs, représentants et placiers du Commerce et de l'Industrie.

Toujours est-il qu'il fallut attendre décembre 1932 pour que le texte rédigé par l'Union Syndicale Nationale fût déposé sur le Bureau de la Chambre par MM. *Payra*, *Parayre* et *Raes*, députés des Pyrénées-Orientales.

III. — LES PROPOSITIONS DE LOI PAYRA ET BROM

Cette proposition, déposée lors de la 2^e session extraordinaire de 1932, à la séance du 12 Décembre, publiée au *Journal Officiel*, Annexe N^o 1097, comporte un long exposé des motifs qui, s'appuyant sur le principe de la liberté du travail posé par la loi des 2-17 Mars 1791, critique le système jurisprudentiel en droit et en fait et propose d'y substituer le régime de la liberté absolue jouant dans le cadre général de la législation, avec la sanction éventuelle d'une condamnation possible pour concurrence déloyale.

Cette proposition fut renvoyée à l'examen de la Commission du travail.

Pendant qu'elle était à l'instruction de cet organisme parlementaire, M Joseph *Brom*, député, déposa, à la séance du 7 mars 1933, une proposition de loi tendant à déclarer nulle la clause de non-concurrence dans les contrats de travail. (*Journal*

Officiel, annexes n° 1508, 2 et 3 octobre 1933, page 366).

Le texte proposé reproduisait intégralement le précédent, avec l'adjonction suivante :

« Les présentes dispositions s'appliquent également aux contrats et aux clauses actuellement en vigueur ».

Elle fut également renvoyée à la Commission du Travail, qui désigna un rapporteur unique pour les deux propositions : MM. Etienne *Pinault*, député d'Ille et Vilaine, déjà rapporteur de la proposition Lucien *Lamoureux* sur le Statut Professionnel.

IV. — LA DISCUSSION A LA COMMISSION DU TRAVAIL ET LA PROPOSITION DE LOI CHAMPETIER DE RIBES

De longues discussions s'engagèrent à la Commission du Travail et à la Commission du Commerce et de l'Industrie, non seulement sur les deux textes cités plus haut, mais encore sur une autre proposition de loi déposée le 3 Avril 1933 par plusieurs députés et « ayant pour objet de limiter et de réglementer dans les contrats de travail l'usage de la clause de non concurrence ».

L'opinion des intéressés restant depuis le vote du Conseil Supérieur du Travail très divisée, il apparut à plusieurs parlementaires qu'un texte brutal d'interdiction pure et simple des clauses de non-concurrence n'était pas désirable et que des distinctions s'imposaient.

C'est alors que MM. *Reille-Soult*, duc de Dalmatie, *Champetier de Ribes*, *Desgranges*, *Auguste Durand*, *Charles Gallet*, *Lerolle*, *Martel*, *Meck*, *Peter*, *Pezet*, *Pinault*, *Louis Rolland*, *Robert Schuman*, *Thomas Seltz*, *Paul Simon*, *Trémintin*, appartenant tous au groupe des Démocrates populaires, déposèrent une proposition (publiée au

Journal Officiel 1933, annexe N° 1721), précédée de l'exposé des motifs ci-après qui révèle clairement la pensée de ses auteurs :

« Il arrive fréquemment que des contrats de travail interdisent à l'employé, en cas de rupture, d'exercer toute activité au service d'un chef d'entreprise s'adonnant au même genre de commerce ou d'industrie que celui auquel s'adonne lui-même l'employeur auquel il est lié par ce contrat.

« Cette clause peut être ou n'être pas justifiée :

« En effet :

« Ou bien le patron redoute à juste titre que, muni d'une technique particulière à la maison ou ayant acquis une connaissance intime de sa clientèle, l'employé, dans le temps qui suit immédiatement la rupture du contrat, lui cause un grave dommage en consacrant son activité au service d'un concurrent.

« Ou bien, au contraire, l'introduction de cette clause dans un contrat n'a pour raison d'être — et c'est loin d'être un fait inouï — que d'exercer une pression sur l'employé afin de lui imposer, d'emblée ou à la longue, des conditions telles qu'il serait amené, cette disposition n'existant pas, à donner tôt ou tard sa démission.

« Ces deux aperçus contiennent en germe toute l'économie de la présente proposition.

« Les auteurs de celle-ci n'ont pas voulu interdire toute possibilité de recourir à une clause dont l'application peut être, en certaines occurrences, parfaitement motivée.

« Mais ils n'ont pas voulu davantage que, dans l'hypothèse même de son exercice, elle pût jouer à temps et à contre-temps, sans garantie ni compensation.

« Ainsi qu'on le verra par l'analyse du texte, des précautions ont été prises dans ce sens.

« Une telle proposition qui reconnaît et tend

à protéger les droits des deux parties en cause est, par surcroît, beaucoup plus avantageuse — nous pensons pouvoir l'établir — que la jurisprudence en cours qui, à défaut de législation, régit actuellement la matière.

« Nous tenons à rappeler que d'autres ne l'ont pas pensé ainsi, puisqu'ils ont proposé de déclarer nulle, comme contraire à l'ordre public, toute clause d'un contrat de travail comportant pour le salarié en général une restriction quelconque à la liberté du commerce ou de l'industrie du travail. Mais, probablement dans l'intention de ménager malgré tout les intérêts légitimes de l'employeur, les tenants de cette thèse ajoutent que les salariés sont, en cours du contrat de travail et après la rupture de ce contrat, responsables des actes de concurrence déloyale qui sont établis contre eux par leurs employeurs ou leurs anciens employeurs.

« Quant à nous, sans révoquer en doute un seul instant les bonnes intentions des auteurs de ces textes, nous croyons pouvoir affirmer que la stipulation envisagée par eux serait inopérante :

« Soit qu'elle ne change rien à ce qui existe, puisqu'un patron possède déjà la faculté de recourir à cette procédure ;

« Soit que la jurisprudence, soucieuse de tirer parti d'une formule nouvelle, étende la notion de concurrence déloyale à des faits qui ne sont pas considérés présentement comme en ayant le caractère et décide, par exemple, qu'avoir utilisé les relations acquises au service d'une première maison constituée, en tout état de cause, un acte de concurrence déloyale.

« Nous avons parlé de jurisprudence. C'est bien parce que celle qui est actuellement en vigueur nous paraît insuffisante que nous demandons l'intervention législative.

« Dans un arrêt de la Chambre civile-daté du

2 juillet 1900, la Cour de Cassation s'est prononcée ainsi :

« La liberté de faire le commerce ou d'exercer une industrie peut être restreinte par des conventions particulières, pourvu que ces conventions n'impliquent pas une interdiction générale et absolue, c'est-à-dire illimitée tout à la fois quant au temps et quant au lieu ; la restriction est donc valable lorsque, librement consentie, elle est perpétuelle mais limitée à un lieu déterminé, comme aussi lorsque, s'étendant à tous les lieux, elle ne doit être observée que pendant un certain temps ».

« Ainsi donc, deux restrictions seulement sont prévues, une restriction de durée et une restriction d'espace. Il suffit que l'une des deux existe pour que la clause soit valable.

« On se rend aisément compte qu'un employé vraiment spécialisé risque — et cela s'est produit maintes fois dans le passé — de ne pouvoir utiliser ses connaissances à moins de s'expatrier ou d'attendre plusieurs années avant de retrouver une occupation convenable.

« La jurisprudence actuelle, cela saute aux yeux, ne tient pas plus compte de la complexité du problème posé que de la diversité des situations.

« Nous avons de notre mieux tenté de parer à cette dommageable et cruelle insuffisance.

* * *

« Une première notion doit être dégagée :

« Une clause restrictive de la liberté du travail ne peut être ni moralement ni légalement imposée à un salarié dont la situation est vraiment subalterne. On ne voit pas assurément de quelle façon celui-ci pourrait, à moins de commettre un délit de droit commun, porter un préjudice sérieux à son employeur. Aussi bien, pour marquer, par une rétribution correspondante, l'importance de l'emploi, avons-nous inscrit l'obligation d'un chiffre minimum

d'appointements de l'ordre de 30.000 francs par an.

« Deux indications à ce sujet :

« a) Cette somme pourrait, à l'avenir, être révisée par un nouveau vote du Parlement, soit en plus, soit en moins, suivant l'élévation ou la diminution du coefficient du coût de la vie ;

« b) Si un employé exerçant une fonction importante n'est pas suffisamment rémunéré, nul n'est fondé à l'empêcher d'améliorer sa situation en faisant jouer contre lui la clause de non-concurrence.

« Celle-ci ne nous a pas paru davantage pouvoir être imposée à un mineur, lequel, en règle générale, n'exerce pas de fonctions importantes et n'a pas toujours, non plus, les moyens de discernement qui lui permettent de mesurer les conséquences de son engagement.

« Nous proposons donc que la clause de non-concurrence soit illégale et prohibée lorsque l'employé au moment de la conclusion de la convention est mineur ou lorsque son traitement effectif ne dépasse pas 30.000 francs à l'expiration de son engagement.

« Hormis ces deux cas, la clause doit pouvoir être admise, mais non sans contrôle ni garantie, ainsi que nous l'avons mentionné plus haut.

« 1° Il faut, pour qu'elle soit valable, que la responsabilité de la rupture incombe vraiment à l'employé. Sans cette précaution, un employeur peu délicat pourrait, par coup de tête ou pour tout autre motif, congédier très vite un employé qui, n'ayant commis aucune faute, serait doublement lésé par la perte de son emploi et par l'impossibilité d'en retrouver un autre ;

« 2° Cette clause ne devant pas pouvoir servir de moyen de pression, elle ne doit être exécutoire que si les conditions et avantages concédés à l'employé ont été maintenus sur tous les points ;

« 3° Il ne faut pas, comme cela se passe trop souvent de nos jours, qu'un patron, toujours pour

exercer une pression, interdirait à un employé de se mettre au service d'industries connexes mais non concurrentes, comme cela se passerait, par exemple, dans le cas d'un représentant d'une maison de conserves à qui l'on prétendrait interdire de visiter, même pour y placer tout autre article, la clientèle des maisons d'alimentation.

« Il nous a paru bon d'ajouter à cette exigence celle d'une période ne dépassant pas deux années et, dans le cas d'une profession sédentaire, celle d'une limitation à la ville où s'exécute le contrat et aux communes limitrophes. Il ne nous paraît pas licite, en effet, d'exposer un employé à se voir privé indéfiniment de travail ou à être obligé de changer de domicile même si, comme cela est de plus en plus fréquent, il a acquis la propriété de son habitation ;

« 4° Nous avons voulu, ajoutant aux précautions précédentes, laisser aux tribunaux une faculté d'appréciation afin que, même sous des apparences relativement bénignes, la clause de non-concurrence ne soit pas, en fait, draconienne.

« 5° Enfin, si l'on veut vraiment reconnaître les droits des deux parties, il importe d'admettre que si le patron a intérêt à l'observation de la clause, celle-ci n'est pas sans occasionner à l'employé un préjudice qui n'est jamais insignifiant. C'est là l'explication de l'exigence d'une indemnité spéciale distincte de l'indemnité de préavis et de toute autre et qui, au moins égale à trois mois d'appointements effectifs, ne doit en aucun cas être inférieure à celle qui résulterait de l'application des usages locaux et professionnels en la matière. »

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

« Toute convention entre patron et employé aux termes de laquelle ce dernier, pour le temps

qui suit l'expiration du contrat d'emploi, est contraint de limiter son activité professionnelle (clause de non-concurrence), est illégale et prohibée lorsque l'employé au moment de la conclusion de la convention est mineur ou lorsque son traitement effectif ne dépasse pas 30.000 francs à l'expiration de son engagement.

« Une telle convention ne pourra être suivie d'effet que sous les conditions suivantes :

« 1° Si la responsabilité de la rupture, soit à tout moment, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, soit avant la date de l'expiration, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, est déclarée par les tribunaux comme incombant à l'employé ;

« 2° Si les conditions et avantages concédés à l'employé par son contrat ont été maintenus sur tous les points (importance de la fonction ou de la clientèle, pourcentages, minimum garanti, frais de voyage, etc) ;

« 3° Si la limitation apportée à l'activité de l'employé concerne uniquement le genre d'affaires du patron, ne dépasse pas une période de deux années, et, dans le cas d'une profession sédentaire, ne vaut que pour la ville où s'exécute le contrat et les communes limitrophes ;

4° Si la limitation en question ne rend pas pratiquement impossible, pour l'employé, l'exercice de sa profession ;

5° Si une indemnité spéciale, distincte de l'indemnité de préavis et de toute autre, au moins égale à trois mois d'appointements effectifs et n'étant en aucun cas inférieure à celle qui résulterait de l'application des usages locaux et professionnels en la matière, est versée à l'employé en compensation du préjudice que ne peut manquer d'occasionner pour lui cette disposition. »

L'économie du projet était donc, d'une part de sauvegarder les intérêts reconnus légitimes des

employeurs en réglementant les clauses d'interdiction, et de l'autre, d'assurer en retour aux employés des garanties et des compensations.

Plusieurs idées nouvelles étaient mises en œuvre :

1° La clause d'interdiction ne peut être stipulée que pour un salarié ayant un emploi d'une certaine importance, le minimum révisable étant fixé par le Parlement.

2° Le patron ne peut se prévaloir de la clause que si :

a) la responsabilité de la rupture du contrat incombe à l'employé.

b) durant le cours du contrat, il a respecté les engagements pris.

La crainte judicieuse de voir la jurisprudence étendre à l'excès le critérium de la concurrence déloyale faisait préférer aux auteurs de ce projet une législation réglementant les clauses de non-concurrence à une législation les réputant non écrites.

Les propositions *Payra*, *Brom* et *Champetier de Ribes* furent l'objet de discussions communes que M. *Pinault* rapporte ainsi : (J. O. Séance 16 Mars 1933. Annexe N° 1576).

« La clause de non-concurrence a été l'objet à la dernière législature de longues études de la Commission du travail, et au mois de décembre 1932, à propos du rapport sur la proposition de loi de M. *Champetier de Ribes* et de plusieurs de ses collègues sur le statut des employés, elle a proposé d'ajouter après l'article 23 b du titre II du Livre 1^{er} du Code du travail, un article 23 c ainsi conçu :
« La convention au titre de laquelle un salarié s'oblige pour le temps qui suivra l'expiration du contrat de travail à ne pas exercer la même profession dans un autre établissement (clause de non-concurrence) n'est valable que si son effet ne s'étend

pas sur plus de deux années et si elle n'a pas pour résultat d'interdire en fait au salarié l'exercice de son activité professionnelle dans des conditions normales. Ladite convention est nulle si au moment où elle a été passée le salarié était encore mineur.

« La Commission du travail maintient la décision qu'elle a déjà prise en ce qui concerne la clause de non-concurrence.

« Elle a pris connaissance de la communication que lui a faite la Chambre de Commerce de Paris du compte-rendu de la séance du 15 mars 1933, dans laquelle ont été émises les conclusions suivantes sur la clause de non-concurrence :

« Considérant que la clause de non-concurrence est indispensable pour protéger les employeurs contre la divulgation de certains renseignements ou contre le détournement de leur clientèle ;

« Considérant, d'autre part, que l'interdiction générale et définitive de cette clause conduirait à des abus qu'il serait pratiquement impossible de réprimer et qui compromettraient les légitimes intérêts de certaines entreprises ;

« Considérant enfin que les salariés trouvent actuellement des garanties suffisantes dans les tempéraments apportés par la jurisprudence à l'emploi de cette clause ;

« Emet le vœu que la proposition de loi (Chambre des Députés n° 1097) de M. Payra et de deux de ses collègues, députés, tendant à la nullité des clauses restrictives de la liberté, inscrites dans les contrats de travail, soit repoussée ».

La Commission du travail, tout en maintenant sa décision prise précédemment, a décidé de compléter son texte. Elle propose donc en s'inspirant de certaines dispositions des propositions de loi de MM. Jean Payra, Parayre et Rous et de M. Brom, l'article unique suivant :

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

« La convention aux termes de laquelle le salarié et le voyageur s'obligent pour le temps qui suivra l'expiration du contrat de travail à ne pas exercer la même profession, soit dans le même établissement, soit pour leur compte personnel, n'est valable que si son effet ne s'étend pas sur plus de deux années et si elle n'a pas pour résultat d'interdire en fait l'exercice de leur activité professionnelle dans des conditions normales. Ladite convention est nulle si, au moment où elle a été passée, le salarié et le voyageur étaient encore mineurs.

« Les présentes dispositions s'appliquent aux contrats et clauses actuellement en vigueur ».

Le texte élaboré par la Commission du travail écartait donc complètement la proposition Payra et ne retenait de la proposition Champetier de Ribes que la limitation à deux ans de la validité de la clause, avec la faculté donnée aux tribunaux d'examiner si, en fait, l'activité professionnelle de l'employé n'était pas pratiquement interdite. Du texte de M. Brom, elle adoptait le dernier paragraphe, en décidant l'application de la loi aux contrats et aux clauses en vigueur.

La situation des employés et celle des voyageurs était donc rendue plus rigoureuse que ne le voulait même la Commission Permanente du Conseil Supérieur du Travail.

V. — LE PROJET DE LOI RAYNALDY-FROT

Le texte de la Commission du Travail ne connut pas le vote de la Chambre. Mais la question fut jugée suffisamment importante pour que le gouvernement s'en préoccupât et pour qu'un projet de loi fût déposé le 11 janvier 1934 par M. Raynaldy,

ministre de la Justice, et M. Frot, ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale (*Journal Officiel*, Séance 11 Janvier 1934. Annexe 2855).

Le projet fut ainsi intitulé : « Projet de loi tendant à réglementer l'usage de la clause de non-concurrence dans les contrats régis par le titre II Livre 1^{er}, du Code du Travail ».

L'exposé des motifs rappelle combien l'éventualité d'une suppression radicale des clauses de non-concurrence souleva de vives protestations dans les milieux patronaux. En effet, la Chambre de Commerce de Paris, dans sa séance du 15 Mars 1933, puis beaucoup d'autres parmi lesquelles celles de Tours, d'Arras, d'Epinal, de Roanne, de Douai, de Corbeil, etc..., le Congrès des entrepreneurs de Travaux publics de l'Afrique du Nord, le Comité Central des Chambres Syndicales et l'Alliance Syndicale du Commerce et de l'Industrie ont successivement marqué leur hostilité à toute disposition tendant à interdire les clauses de non-concurrence.

Les arguments patronaux procédaient de deux idées essentielles : en premier lieu, que de telles clauses sont indispensables à la protection des intérêts légitimes des employeurs ; ensuite, que les parties en présence doivent être libres de discuter et de définir, si elles le jugent utile, leurs obligations respectives après la rupture du contrat.

Par contre, les employeurs, dans leur grande majorité, ne se montraient pas opposés à une réglementation par la voie législative des clauses d'interdiction.

Partant de cette idée d'une conciliation nécessaire entre les légitimes revendications des salariés et notamment des voyageurs et les non moins légitimes observations des patrons, les Ministres proposèrent au vote des Chambres le texte ci-après :

PROJET DE LOI

« Le Président de la République française,

« Décrète :

« Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à la Chambre des Députés par le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, qui sont chargés d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

ARTICLE UNIQUE

« Le livre premier du Code du Travail (titre II, chapitre 1^{er}), est complété de la manière ci-après :

Art. 19 a. — La restriction de l'activité professionnelle d'un employé, ouvrier, voyageur, représentant de commerce ou placier, après l'expiration ou la résiliation de son contrat, ne peut être valablement stipulée, dans un des contrats régis par le présent titre, que par écrit et uniquement en vue de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur.

« En aucun cas, cette restriction ne pourra se prolonger pendant plus de deux années.

« Pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié aura droit à la moitié du gain dont il sera privé du fait de cette limitation. L'indemnité ainsi payée par l'ancien employeur pourra, à tout moment, être révisée à la demande de celui-ci.

« Les clauses restrictives de l'activité professionnelle sont sans effet en cas de réalisation abusive du contrat de la part de l'employeur ».

« Fait à Paris, le 11 janvier 1934 ».

L'exposé des motifs, se référant aux délibérations du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, exprime plus clairement que ne saurait le faire aucun commentaire l'idée maîtresse des auteurs du projet : Conciliation entre

la thèse des employés et celle des patrons :

« La question des clauses restrictives de la liberté d'emploi a fait aussi l'objet des préoccupations du Bureau international du travail et il n'est pas sans intérêt de faire observer, à l'appui de la solution transactionnelle qui fait l'objet du présent projet de loi, que ce n'est pas non plus à l'interdiction absolue de la clause de non-concurrence qu'aboutit l'étude entreprise dans le domaine international. Le Conseil d'administration du Bureau international du travail a, au cours de sa 62^e session (Avril 1933), adopté par 18 voix contre 1 la résolution suivante :

« Le Conseil d'administration décide :

« De transmettre aux Gouvernements, à titre d'information, les résolutions prises par la Commission consultative des employés et par la Commission consultative des travailleurs intellectuels sur les deux questions des inventions des salariés et sur la clause de non-concurrence, avec les documents qui pourraient éclairer sur les motifs qui ont inspiré ces résolutions.

« En fait, le Conseil d'administration s'est trouvé placé en présence de trois textes. Deux avaient été adoptés par chacune des commissions sus-visées ; le troisième avait été élaboré en commun, dans un but de conciliation, par leurs bureaux réunis, mais il ne fut pas ratifié par la Commission consultative des employés. Les différences entre ces trois textes résident moins dans l'énumération des conditions auxquelles il y aurait lieu de soumettre la validité des clauses de non-concurrence que dans les considérations dont ils s'inspirent. La Commission des employés a tenu, en effet, à se déclarer « opposée aux clauses de non-concurrence quelles qu'elles soient » et à ne préconiser des mesures transactionnelles de réglementation qu'en attendant qu'une réglementation internationale interdise la

pratique de ces clauses. Les mesures qu'elle propose sont les suivantes :

« 1^o Garantie du salaire pendant la période de validité de la clause de non-concurrence ;

« 2^o Limitation de clause quant à la durée, à l'objet et au territoire ;

« 3^o Annulation des effets de la clause lorsque la résiliation du contrat est le fait de l'employeur ou bien quand celui-ci aura donné des motifs à l'employé de rompre son contrat sans préavis ;

« 4^o Interdiction des clauses secrètes entre les employeurs ».

« Le projet de résolution commune établi par les bureaux des deux Commissions — après avoir pris acte « des vœux formulés par les congrès internationaux et nationaux des employés s'opposant aux clauses de non-concurrence, ainsi que des avis des employeurs estimant que la bonne marche des entreprises peut nécessiter l'existence d'une garantie de cette nature et que, dès lors, il n'est pas possible d'interdire l'inscription de ces clauses dans les contrats » — reprend les conditions de validité contenues dans la résolution de la commission consultative des travailleurs intellectuels, à savoir :

« a) Existence d'un contrat écrit ;

« b) Limitation dans le temps ;

« c) Limitation dans l'espace ;

« d) Limitation quant à l'objet de l'interdiction, celle-ci ne devant viser que l'activité professionnelle dans les branches de l'industrie ou du commerce ayant un objet similaire ;

« e) Une compensation équitable ;

« En cas de contestation, le juge aura le pouvoir d'apprécier si les conditions ci-dessus sont remplies.

« Lorsque la résiliation du contrat compor-

tera de la part de l'employeur une faute reconnue par le Tribunal, il appartiendra au juge d'apprécier dans quelle mesure les effets de la clause pourront être limités ou annulés ».

* *

« C'est dans ces conditions qu'il nous a paru opportun de reprendre les principales dispositions du vœu soumis, en 1926, au Conseil Supérieur du Travail par sa Commission permanente et d'en faire l'objet du présent projet de loi. Ce faisant, nous avons l'impression de répondre, dans la plus large mesure possible, et en tenant compte des réalités, aux desiderata contenus dans les résolutions des Commissions consultatives du Bureau International du Travail, ci-dessus mentionnées. Le projet n'autorise la restriction de l'activité professionnelle que lorsqu'elle est stipulée par écrit et qu'elle a « uniquement en vue de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur ». Cette formule, reprise de la législation en vigueur en Alsace et Lorraine, (art. 74 a du Code de Commerce local), nous paraît assez nette pour nous dispenser de fixer — ce qui ne pourrait se faire que d'une manière forcément arbitraire — des limites quant aux professions, à la région et à l'objet pour lesquels la clause de non-concurrence sera valable. Mieux vaut laisser aux tribunaux le soin d'apprécier si, dans un cas déterminé, l'extension donnée à la clause n'est pas disproportionnée avec les légitimes intérêts de l'employeur qu'il s'agit de sauvegarder.

« Nous avons cru bon cependant — toujours à l'imitation de la législation en vigueur dans les départements recouverts — de fixer une limite dans le temps : la restriction de l'activité professionnelle ne pourra se prolonger plus de deux années. Il est à supposer que, passé ce délai, la reprise par l'employé du libre exercice de sa profession ne saurait plus porter de préjudice notable aux intérêts de l'em-

ployeur. Par conséquent, il n'y a pas lieu de prolonger une situation qui n'offre plus dès lors que des inconvénients. L'employeur lui-même peut avoir intérêt à cette limitation dans le temps. Car, sans le suivre jusque dans les détails de la réglementation, notre projet emprunte au Code de commerce alsacien le principe de l'indemnité compensatrice. A l'expiration de la durée fixée, le salarié ne sera pas d'ailleurs déchargé de toute obligation à l'égard de l'employeur. Il resterait responsable des actes de concurrence déloyale dans les conditions de droit commun.

« Il serait peu conforme à l'équité, pour protéger les intérêts de l'employeur contre un risque possible, de faire supporter à l'employé, sans aucune compensation, une privation ou une réduction de salaire certaine. Dans le cas de vente d'un fonds de commerce, la clause de non-concurrence, lorsqu'elle est insérée dans le contrat, est un élément dont il est tenu compte pour l'établissement du prix de vente. A plus forte raison, l'allocation d'une indemnité se justifie-t-elle lorsqu'il s'agit d'une restriction à l'activité professionnelle de personnes dont le travail est l'unique moyen de subsistance. C'est pourquoi la Commission consultative des employés auprès du Bureau International du Travail a émis le vœu que soit accordée une « garantie du salaire pendant la période de validité de la clause de non-concurrence », et la Commission des travailleurs intellectuels, que soit accordée « une compensation équitable ». Reprenant le vœu de la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail, notre projet dispose que « pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié aura droit à la moitié du gain dont il sera privé du fait de cette limitation ». L'obligation pour l'employeur de payer une indemnité compensatrice aura comme conséquence de limiter l'usage de la non-concurrence aux seuls

cas où cette clause est vraiment nécessaire.

Cette indemnité compensatrice ne se justifie que si la restriction de son activité professionnelle stipulée dans la clause de non-concurrence porte préjudice à l'intéressé. Or, il peut arriver que celui-ci trouve dans une autre branche de commerce ou d'industrie une situation équivalente ou supérieure à celle qu'il a quittée. Il se peut aussi que l'infériorité de son gain ne soit pas la conséquence de l'interdiction qui lui a été faite. Dans ces différents cas, il convient de proportionner l'indemnité au préjudice réellement causé par la clause de non-concurrence. C'est pourquoi, aux termes de notre projet, l'indemnité payée par l'ancien employeur « pourra à tout moment être révisée à la demande de celui-ci ».

D'après le vœu de la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié ne pourrait avoir d'effet qu'« après l'expiration ou la résiliation pour lui du contrat du travail ». La Commission consultative des employés près le Bureau International du Travail demandait « l'annulation des effets de la clause lorsque la résiliation du contrat est le fait de l'employeur ou bien quand celui-ci aura donné des motifs à l'employé de rompre son contrat sans préavis. Mais l'employeur peut avoir des raisons légitimes de se séparer de son employé ; il peut en avoir en même temps à faire jouer à son égard la clause de non concurrence. Pourquoi le mettre dans l'obligation de ne recourir qu'à l'une ou l'autre de ces deux mesures ? D'autre part, l'hypothèse faite par la Commission consultative des employés peut être renversée : Ce peut être l'employé qui donne à son patron des motifs pour rompre le contrat. Dès lors, il nous paraît préférable de faire jouer la clause de non-concurrence à l'expiration et à la résiliation du contrat, quel que soit

l'auteur de cette résiliation. Toutefois, on comprendrait mal qu'en cas de résiliation abusive du contrat de la part de l'employeur, celui-ci pût se prévaloir de la clause de non-concurrence. Aussi le projet prévoit-il que la clause sera sans effet dans cette hypothèse.

« Nous vous proposons d'insérer les dispositions nouvelles au Livre premier du Code du travail, dans les « dispositions générales » du titre II, intitulé « du Contrat de travail ». Ce titre est d'ailleurs consacré non seulement au louage de services, mais aussi au louage d'industrie, au marchandage, aux conventions collectives. C'est là aussi que prendront éventuellement place les règles particulières aux contrats passés entre les industriels et commerçants, d'une part, et les voyageurs, représentants ou placiers de l'industrie ou du commerce, d'autre part. De la sorte, le nouvel article 19 a devra être appliqué à tous les contrats régis par le titre II, qu'ils concernent des employés, des ouvriers, des voyageurs, des représentants de commerce ou des placiers.

* * *

« Telle est, dans ses grandes lignes, l'économie du projet. Il a pour but, sans méconnaître les légitimes intérêts des employeurs, de mettre les salariés à l'abri des conséquences que peut entraîner un usage inconsidéré de la clause de non-concurrence. Il limite cet usage aux seuls cas où il se peut justifier et stipule une compensation équitable au préjudice qui peut en résulter pour les travailleurs. Il reprend sur cette matière les dispositions essentielles du Code de commerce en vigueur dans les départements recouvrés. Il s'inspire en outre des documents communiqués à ce sujet par le Bureau International du Travail.

« Nous nous plaisons à espérer que le Parlement voudra bien, dans un délai rapproché, donner son approbation à ce projet. »

LE SYSTÈME SE RÉSUME DONC AINSI :
ADOPTION DES DISPOSITIONS DU CODE
DE COMMERCE ALLEMAND RESTÉ
EN APPLICATION DANS LES DÉPARTEMENTS
RECOUVRÉS

Ce projet de loi fut naturellement renvoyé à l'examen de la Commission du Travail, qui désigna à nouveau comme rapporteur M. Etienne *Pinault*.

Le rapport fait au cours de la 15^{me} Législature et déposé le 5 Juillet 1934 ne put, faute de temps, être examiné. L'appareil législatif ne connaissait pas alors pour les questions sociales, le rythme accéléré auquel il s'est plié depuis le mois de Juin 1936. La question fut reprise conformément à l'article 36 du règlement de la Chambre des Députés, le 12 Février 1937 (Journal Officiel, 12 Février 1937. Annexe n° 1901).

Dans son rapport, M. *Pinault* rappelle le texte qu'avait proposé la Commission du Travail après l'examen des propositions Payra et Brom. Il indique les modifications importantes qui y avaient été apportées par la Commission de Commerce et de l'Industrie et qui l'avaient ainsi modifié :

« La Convention aux termes de laquelle l'employé, l'ouvrier, le voyageur, le représentant de commerce ou le placier, et d'une façon générale le salarié, quel que soit son mode de rétribution, s'oblige pour le temps qui suivra la cessation du contrat de travail à ne pas exercer la même profession, soit dans un autre établissement, soit pour son compte personnel, n'est valable que dans la mesure où son effet ne s'étend pas sur plus de deux années, si elle a été stipulée par écrit, si elle est explicitement limitée dans le temps, dans le lieu, et la nature du travail et si elle n'a pas pour résultat d'interdire en fait l'exercice de son activité professionnelle dans des conditions normales.

« Lorsque la résiliation du contrat comportera, de la part de l'employeur, une faute reconnue par le tribunal, il appartiendra au juge d'apprécier dans quelle mesure les effets de la convention pourront être limités ou annulés.

« Lorsqu'un contrat à durée déterminée aura été rompu par la faute du salarié, défini comme il a été indiqué au paragraphe premier de cet article, le juge pourra décider que le délai de deux ans ne prendra cours qu'au terme prévu pour l'expiration du contrat.

« Pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié pourra prétendre à une compensation équitable, sauf au cas où cette limitation n'entraînerait pour lui aucun préjudice.

« Les présentes dispositions s'appliquent aux contrats et aux clauses actuellement en vigueur.

« La Commission du travail, après avoir entendu MM. Brandon et Burrus, députés, et les ingénieurs qui ont attiré son attention sur certaines industries où les employés ont été mis au courant de certains procédés de fabrication, a décidé de proposer la promulgation de la clause de non-concurrence pendant cinq ans pour ces industries et a apporté quelques légères modifications au texte du Gouvernement.

« Elle n'a pas décidé que la clause soit limitée quant aux lieux, elle a préféré, à cause des difficultés créées par la détermination des lieux, reprendre la formule qu'elle avait adoptée dans des réunions précédentes et qui avait été inspirée par M. Lerolle. La clause de non-concurrence ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait l'énergie de l'activité professionnelle des salariés dans des conditions normales.

« En outre, elle a tenu compte de l'amendement ci-après déposé le 21 Février 1933 par le même M. Lerolle.

ARTICLE UNIQUE

« Rédiger comme suit le troisième alinéa de l'article 19 a :

« En outre, le contrat devra prévoir, au profit du salarié, pour le temps où son activité sera limitée, une indemnité qui sera égale, pour chaque année, au tiers au moins de la rémunération totale qu'il aura effectivement touchée dans l'entreprise dans les douze mois précédant son départ ».

« Exposé sommaire. — Cet amendement trouve sa justification dans son texte même.

PROJET DE LOI

ARTICLE PREMIER

« Le Livre 1^{er} du Code du travail (titre II, chap. 1^{er}), est complété de la manière ci-après :

« La restriction de l'activité professionnelle d'un employé, ouvrier, ingénieur, voyageur, représentant de commerce ou placier et, d'une façon générale, d'un salarié après l'expiration ou la résiliation de son contrat, ne peut être valablement stipulée, dans un des contrats régis par le présent titre, que par écrit et uniquement en vue de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur, sans avoir pour résultat d'interdire en fait l'exercice de l'activité professionnelle des salariés dans des conditions normales.

« Cette restriction ne pourra se prolonger pendant plus de deux années, sauf pour certaines industries où la clause de non-concurrence pourra être prolongée jusqu'à cinq années par décret pris en consultation des principales organisations syndicales intéressées.

« Si la restriction avait été stipulée pour une durée supérieure, elle n'aurait d'effet que pour le temps prévu par la présente loi.

« Pendant tout le temps où son activité sera limitée, le salarié aura droit à une compensation

pécuniaire équitable qui ne pourra être inférieure à la moitié du gain dont il sera privé du fait de cette limitation.

« Cette indemnité jouira du privilège accordé par l'article 2101 du Code civil et par l'article 23 du Livre 1^{er} du Code du travail.

« Les clauses restrictives de l'activité professionnelle sont sans effet en cas de résiliation abusive du contrat de la part de l'employeur.

« Au moment de la dénonciation du contrat, l'employeur aura la faculté de renoncer à la clause de non-concurrence. En cours de celle-ci, la renonciation ne pourra résulter que d'un commun accord entre les deux parties ».

ARTICLE 2

« Les dispositions de l'article 19 a) du Livre 1^{er} du Code du travail sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

« Sont abrogés les articles 74 et 75 e) du Code de commerce local, l'article 133 f) du Code industriel local (Gewerbeordnung), ainsi que les articles 7436, 7437 et 7438 de la loi d'Alsace-et-Lorraine sur les mines du 16 décembre 1875 ».

Le texte adopté limite donc à Paris la validité des clauses et seulement dans tous les cas où l'employé n'a pas été la victime d'une résiliation abusive de contrat.

Dans certaines industries donnant lieu à la connaissance de secrets de fabrication, la durée de validité peut être portée à cinq ans, après accord des organismes syndicaux intéressés.

Enfin une compensation équitable, dont le minimum est seul fixé et ne peut être inférieur à la moitié du gain perdu du fait de la limitation, assure à l'employé une contre-partie à l'aliénation temporaire de sa liberté.

La question fut à nouveau renvoyée à la Commission du Travail (1) et un nouveau rapport fut déposé par M. Henri Merck (*Journal Officiel*, séance 29 Juin 1937. Annexe n° 2673).

Dans le désir légitime de hâter une discussion qui se prolonge depuis plusieurs années sans que jamais un seul vote soit intervenu, la Commission reprit le projet en y ajoutant la seule disposition suivante :

« Dans le cas d'une profession sédentaire, la clause de non-concurrence ne peut valoir que pour la ville où s'exécute le contrat et les communes limitrophes ».

Cette adjonction est non seulement d'un intérêt capital pour tous les employés d'intérieur, qui en quittant leur patron doivent être à même de reprendre leur profession dans une autre ville ne pouvant entrer en ligne de compte au point de vue de la concurrence, mais aussi pour la très importante fraction des placiers, c'est-à-dire des représentants qui n'exercent leur activité que sur la place même où est installée leur maison.

Tel est l'état actuel des travaux législatifs.

Le Parlement semble acquis à l'idée de la limitation de la validité à deux années avec une indemnité compensatrice.

Mais il faut tenir compte des tendances générales de l'actuelle majorité parlementaire, très

(1) Cette Commission est composée de MM. Albert Paulin, président, Mazerand, Brachard, Gustave Doussain, Monmousseau, Arsène Gros, Izard, vice-présidents ; Croisat, Gaston Thiébaud, André Parsa, Poitou Duplessy, Ernest Malric, Wiltzer, Villedieu, Augustin Laurent, Michel Walter, secrétaires ; Antier, Béron, Boucher, Cabannes, Chambonnet, Compayré, Crutel, Delaunay, Dereuse, Frossart, Girault, Lambin, Laville, Magnan, Marescaux, Henri Martel, François Martin, Mauguière, Meck, Mennecier, Mercier, Edouard Moncella, René Rollin, Satineau, Alphonse Tellier, François Valentin, Vantielecke, Vardelle.

favorable aux intérêts des travailleurs en général.

Pourtant il semble que la solution transactionnelle rejetée au début par les associations syndicales des employés et représentants et admise aujourd'hui au moins comme un pis-aller ou comme une première étape vers l'affranchissement total, soit celle qui ait le plus de chances d'être adoptée dans notre législation.

La lenteur des travaux parlementaires, mise en lumière de façon éclatante par la discussion de cette question, ne permet pas toutefois d'envisager un dénouement prochain.

Le Sénat n'a pas encore connu de ces projets, ses Commissions ne manqueront pas de lui apporter des modifications. Des navettes seront nécessaires ; beaucoup de temps encore sera perdu.

Mais il est aussi vraisemblable de penser que les associations syndicales de représentants, qui sont essentiellement intéressées par ce débat, agiront de tout leur pouvoir auprès du Parlement pour en hâter la solution.

Certes, elles n'ont jamais négligé cette question ; mais elles ont donné la priorité au statut professionnel ; celui-ci est désormais voté, satisfaction leur a été accordée.

Les clauses d'interdiction vont revenir au premier plan de leurs préoccupations. Leur action ne peut manquer de hâter le vote d'une loi qui est souhaitable.

VI. — DES RÉPERCUSSIONS POSSIBLES DE LA LOI du 17 Juillet 1937 SUR LES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE

La loi sur le Statut Professionnel comporte donc le nouvel article 29 R. du livre 1^{er} du Code de Travail des deux paragraphes suivants :

« Les contrats peuvent, pour leur durée,

contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier, de représenter des maisons ou des produits déterminés.

« Lorsque les contrats ne contiennent pas cette interdiction, ils doivent, à moins que les parties n'y renoncent par une stipulation expresse, contenir, s'il y a lieu, la déclaration des maisons ou produits que les voyageurs, représentants ou placiers représentent déjà et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur ».

Il ne fait aucun doute que dans l'esprit des promoteurs de la loi, comme dans celui du législateur, on n'a pas envisagé la question des clauses d'interdiction après la rupture du contrat.

Mais il est probable que la rédaction « les contrats peuvent, pour leur durée » amènera un jour certains plaideurs à soutenir que le texte prohibe implicitement les clauses d'interdiction après l'expiration du contrat.

On doit donc s'attendre à voir quelques tribunaux partisans de la liberté et qui ne pouvaient pourtant que valider les clauses de non-concurrence avant cette loi, tirer argument de l'article 29 R pour les annuler désormais.

Néanmoins, même si cette hypothèse plausible devait se réaliser et se généraliser, il serait préférable qu'une loi spéciale intervînt.

IV. PARTIE

DROIT COMPARÉ

I. — COMPARAISON AVEC LA SITUATION D'EMPLOYÉS AUTRES QUE DES REPRÉSENTANTS, SIGNATAIRES D'UNE CLAUSE RESTRICTIVE DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL

Nous avons dit dans notre avant-propos que nous ne limiterions pas strictement le choix de nos exemples aux espèces relatives à des représentants ou des voyageurs de commerce.

Il nous est arrivé, en effet, de relater des décisions intéressant des directeurs d'entreprise, des ingénieurs, etc...

C'est que la situation de ces employés se trouve souvent être identique à celle des représentants ou des voyageurs, au moins partiellement.

Au courant des secrets du fonctionnement de la fabrication de l'industrie ou du commerce auquel ils sont attachés, ces employés sont souvent mis dans l'obligation de signer des clauses de non-concurrence d'un effet comparable à celles que l'on rencontre fréquemment dans les contrats de représentation de commerce.

Les règles régissant la validité de ces clauses sont naturellement les mêmes que celles que nous avons étudiées dans notre deuxième partie.

Il n'y a donc pas d'intérêt à les rappeler à nouveau.

A côté de ces employés aux fonctions importantes, dont on conçoit fort aisément que les patrons tinssent à limiter l'activité à l'expiration de leur contrat, il est d'autres travailleurs auxquels on impose aussi le plus souvent la signature de clauses de non-concurrence.

C'est ainsi que dans certaines maisons de coiffure pour dames, les garçons-coiffeurs sont engagés par des contrats comportant une clause d'interdiction.

Une cliente a l'habitude de se faire coiffer par tel garçon qui lui donne entière satisfaction. Si celui-ci quitte la maison X... pour la maison Y..., la cliente le suivra, le rôle du patron, lui-même intervenant fort peu dans les raisons qui poussent une cliente à fréquenter sa maison.

Le plus célèbre des coiffeurs pour dames a ainsi perdu une partie importante de sa clientèle, lorsque l'un de ses garçons le quitta pour créer une affaire personnelle à laquelle il donna comme enseigne son prénom, fort ressemblant à celui de son ancien patron.

Il en est de même dans différentes autres corporations, notamment chez les tailleurs pour les coupeurs, chez les restaurateurs pour les chefs de cuisine.

Là encore, pour être valables et pour pouvoir recevoir application, les conventions restrictives de la liberté du travail doivent satisfaire aux conditions fixées par la jurisprudence que nous connaissons.

Nous ne nous y arrêterons donc pas davantage.

II. — COMPARAISON DES CLAUSES DE NON-RÉTABLISSEMENT EN MATIÈRE DE VENTE DE FONDS DE COMMERCE ET DES CLAUSES D'INTERDICTION DANS LES CONTRATS DE REPRÉSENTATION DE COMMERCE

Ces clauses sont d'un usage encore plus fréquent dans les contrats de vente de fonds de commerce que dans les contrats de représentation.

Il est de style que l'acte de vente d'un fonds

de commerce comporte l'engagement pour le vendeur de s'interdire de se rétablir et de s'intéresser, directement ou indirectement, à un commerce similaire du fonds vendu.

Les difficultés d'interprétation que nous connaissons se sont présentées pour apprécier la validité des clauses de non-rétablissement et les Tribunaux ont fixé les mêmes règles.

C'est ainsi que l'interdiction absolue de se rétablir sans aucune limitation est nulle comme contraire à l'ordre public.

De nombreux arrêts se sont prononcés dans ce sens. (Cour de Paris. 9 Mai 1888 S. 88.1.320 - Cassation 4 Juillet 1888 S. 91.1.113 - *Paris* 28 Mai 1895. S. 96.2.234). Trib. Com. *Aix* 11 Mai 1926. Gaz. Pal. 1926. 2.177. Trib. Com. *Seine* 5 Juin 1929. Gaz. Pal. 25 Juin 1929.)

La jurisprudence valide seulement les clauses de non-rétablissement qui n'impliquent point une interdiction générale et absolue.

Si la clause a une durée illimitée, l'étendue de son application étant limitée, elle est licite. Si elle est illimitée dans l'espace, mais limitée dans le temps, elle est également valable.

Comme en matière de représentation de commerce, les clauses de non-rétablissement ne s'appliquent qu'aux commerces similaires.

Elles doivent également s'interpréter restrictivement. C'est ainsi qu'il a été jugé que le vendeur d'un fonds de commerce ayant pour objet la vente de marchandises au détail, demeure libre d'entreprendre la vente en gros de marchandises similaires, car il y a là en quelque sorte exercice de deux professions distinctes (*Paris* 26 Février 1861 — Cass. Req. 9 Mai 1888. D. 1889.1.76.)

Mais à la différence de ce qui se passe en matière de représentation de commerce, où le représentant non signataire d'une clause d'interdic-

tion est entièrement libre sauf à répondre de ses quasi-délits, le vendeur qui n'a pas souscrit une stipulation de non-rétablissement n'en voit pas moins sa liberté singulièrement réduite.

C'est qu'en effet, aux termes de l'article 1603 du Code Civil, tout vendeur est tenu à l'égard de son acquéreur d'une obligation de garantie et en matière de vente de fonds de commerce, l'obligation se traduit par l'interdiction pour le vendeur de faire quoi que ce soit qui pourrait diminuer la clientèle cédée et porter atteinte aux droits de l'acquéreur.

*Assurer à l'acquéreur la jouissance loisible
de la chose vendue, est-ce s'interdire tout acte
de concurrence ?*

Un premier système s'appuyant sur le principe de la liberté du commerce inscrit dans l'article 7 de la loi des 2-17 Mars 1791, répond à la question par la négative. Quelques décisions isolées et anciennes ont adopté de loin en loin cette opinion extrême et notamment un arrêt de la Cour d'Appel de *Toulouse* du 27 Août 1883 (*Gazette des Tribunaux*, 4 Octobre 1883).

Une seconde opinion soutient un système diamétralement opposé. En aucun cas le vendeur ne peut se rétablir dans un commerce similaire. Si la première opinion fait litière de l'obligation de garantie incombant au vendeur, celle-ci néglige complètement le principe de liberté inscrit dans la loi.

Aussi, à part quelques rares exceptions (*Paris*, 7 Février 1856 — *Agen*, 20 Juin 1860 — *Paris*, 25 Janvier 1861) n'a-t-elle jamais été adoptée par les Tribunaux.

La doctrine et la jurisprudence se sont ralliées à une solution intermédiaire, à la fois juridique et équitable. Le vendeur doit s'abstenir de tout acte qui pourrait nuire à l'achalandage de l'établissement

cédé. C'est ainsi qu'il peut se rétablir à la condition toutefois de ne pas préjudicier à la clientèle cédée.

Si son rétablissement est de nature à préjudicier à l'acquéreur, il devient un dol dont le vendeur est responsable.

Les tribunaux apprécient souverainement dans quelles circonstances le rétablissement est licite ou dolosif.

En fait, le vendeur ne pourra se rétablir dans un périmètre donné de la maison vendue ; il ne pourra créer de confusion entre sa nouvelle maison et celle qu'il a cédée.

Ces conséquences de l'obligation de garantie qui vient restreindre la liberté du commerce sont aujourd'hui unanimement admises par la doctrine. *Lyon-Caen et Renault* : Traité de droit commercial, Tome 3. — *Thaller* ; Traité élémentaire de droit commercial — *Bontaud et Chabrol*, Traité général des fonds de commerce et d'industrie) et par la jurisprudence.

(*Lyon* 25 Mai 1875 - S. 73.2.180, *Alger* 24 Avril 1878 - S. 78.2.243, *Paris* 7 Janvier 1890 - S. 91.2.21, *Lyon* 18 Juin 1895 - S. 95.2 351, *Cass. Civ.* 16 Mars 1896 - D.P. 1886.1.377, *Cass. Civ.* 21 Juillet 1891 - D.P. 1893-1.123, *Cour de Paris* 3 Août 1892 - D P. 1893.2 95)

Aussi, alors que le représentant au terme de son contrat retrouve une entière liberté, le vendeur de fonds de commerce voit au contraire son activité limitée par l'obligation de garantie qu'il doit à son acquéreur.

III. — DROIT INTERNATIONAL

A. — *Les clauses restrictives de la liberté du travail dans le Droit allemand*

La législation allemande comporte des dispositions dont nous avons eu à parler dans notre

troisième partie en étudiant la proposition de loi *Raynaldy-Frot*, réglémentant la validité et la durée des clauses restrictives de la liberté du travail.

Son économie générale est la suivante :

Limitation de la durée de l'interdiction à deux ans ;

Indemnité compensatrice pendant cette durée.

Les textes édictant ces dispositions ont été mis en vigueur dans les Départements recouverts du *Bas-Rhin*, du *Haut-Rhin* et de la *Moselle*, par la loi du 1^{er} Janvier 1925.

Voici les textes des articles de cette loi, relatifs aux clauses de non-concurrence :

PARAGRAPHE 74.

« Une convention intervenue entre le patron et le commis-négociant en vertu de laquelle est limitée la liberté d'action commerciale de ce dernier après la cessation de ses services (interdiction de concurrence), nécessite la forme par écrit et la délivrance au commis d'un document signé du patron, et contenant les conditions stipulées.

« L'interdiction de concurrence n'est valable que dans le cas où le patron s'engage à payer pour la durée de l'interdiction une indemnité atteignant pour chaque année d'interdiction au moins la moitié des prestations contractuelles reçues en dernier lieu par le commis-négociant.

PARAGRAPHE 74 a.

« L'interdiction de concurrence n'est pas valable en tant qu'elle ne sert pas à la protection d'un intérêt commercial du patron. Elle n'est pas non plus valable en tant qu'elle contient, en considération de l'indemnité accordée suivant la localité, la durée et l'objet auxquels elle s'applique, une entrave injuste à l'avenir commercial du commis-négociant. La restriction ne peut s'étendre à plus de deux années à partir du jour de la cessation du service.

« L'interdiction est nulle dans le cas où, conformément au contrat, les prestations annuelles de l'employé ne dépassent pas le montant de 1.875 francs. Il en est de même si elle a été contractée à l'époque de la minorité du commis-négociant ou si le patron se fait promettre l'accomplissement sur parole d'honneur ou sur d'autres promesses semblables. Est aussi nulle la convention par laquelle une tierce personne assume aux lieu et place du commis-négociant l'obligation que ce dernier s'oblige à restreindre, à l'expiration de son engagement, son activité commerciale.

« Il n'est point dérogé aux prescriptions du paragraphe 138 du Code Civil allemand, concernant la nullité des actes judiciaires contraires aux bonnes mœurs.

PARAGRAPHE 74 b.

« L'indemnité à accorder conformément au paragraphe 74, alinéa 2, au commis-négociant, est payable à la fin de chaque mois.

« En tant que les prestations contractuelles revenant au commis-négociant consistent en une provision ou en d'autres rémunérations variables, l'indemnité doit être calculée d'après la moyenne des prestations des trois dernières années. Si lors de la fin du contrat de service, les stipulations du contrat pour les rémunérations n'ont pas encore duré trois ans, l'indemnité sera fixée d'après la moyenne de la durée pendant laquelle elles ont été en vigueur.

« Si des rémunérations doivent servir à couvrir des dépenses exceptionnelles, résultant des services rendus, elles ne seront pas prises en considération.

PARAGRAPHE 74 c.

« Le commis-négociant doit se laisser porter en compte sur l'indemnité échue ce qu'il acquiert par une autre utilisation de ses aptitudes ou ce qu'il

omet d'acquérir par malveillance pendant le délai pour lequel l'indemnité sera payée, à moins que l'indemnité, en y ajoutant ce qu'il gagne ou omet de gagner, ne dépasse de plus de $1/10^e$ les prestations reçues par lui en dernier lieu, conformément au contrat. Dans le cas où le commis-négociant a été forcé par l'interdiction de concurrence de transférer son domicile, le montant d'un dixième sera remplacé par un quart. Pendant qu'il purge une peine, le commis ne peut pas réclamer d'indemnité.

« Le commis-négociant est obligé de donner au patron, sur demande, des renseignements sur le montant de son gain.

PARAGRAPHE 75.

« Si le commis-négociant dénonce l'engagement, conformément aux prescriptions des paragraphes 70, 71, du fait que le patron, par des agissements contraires aux conventions, donne lieu à la dénonciation, l'interdiction de concurrence n'aura aucun effet si le commis déclare par écrit, avant l'expiration d'un mois après la dénonciation, qu'il ne se considère pas comme lié par la convention.

« De la même manière, l'interdiction de concurrence restera sans effet, si le patron dénonce l'engagement, à moins que pour la dénonciation il existe un motif sérieux, dans la personne même du commis-négociant, ou que le patron se déclare prêt, au moment de la dénonciation, à accorder, pendant la durée de la restriction, au commis, les prestations entières reçues en dernier lieu de lui conformément au contrat. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'appliquer les prescriptions du paragraphe 74 b.

« Dans le cas où le patron dénoncerait l'engagement, conformément aux prescriptions des paragraphes 70, 72, pour agissements contraires aux conventions, imputables au commis, celui-ci n'a aucun droit d'indemnité.

PARAGRAPHE 75 a.

« Le patron, avant l'expiration du contrat d'engagement, pourra, par une déclaration écrite, renoncer à l'interdiction de concurrence, avec l'effet qu'il sera libéré, après l'expiration d'un an à partir de la dite déclaration, de l'obligation du paiement de l'indemnité.

PARAGRAPHE 75 b.

« Dans le cas où le commis-négociant serait engagé pour son activité, en dehors de l'Europe, l'obligation de l'interdiction de concurrence ne dépend pas de ce que le patron s'oblige au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe 74, alinéa 2. Il en est de même si les prestations contractuelles revenant à l'employé dépassent le montant de dix mille francs par an ; pour calculer le montant des prestations, il y a lieu d'appliquer les prescriptions du paragraphe 74 b, alinéas 2 et 3.

PARAGRAPHE 75 c.

« Lorsque le commis-négociant s'est engagé au paiement d'une somme d'argent à titre d'amende, pour le cas où il ne remplirait pas l'engagement convenu, le patron ne pourra faire valoir ses droits qu'en conformité des prescriptions du paragraphe 340 du Code Civil allemand relatives à la réduction d'une amende exagérée.

« Si l'engagement d'interdiction stipulé au contrat ne dépend pas du fait que le patron s'oblige au paiement d'une indemnité au commis et si celui-ci s'est soumis à une amende contractuelle, telle que celle prévue à l'alinéa 1, le patron ne pourra réclamer que la peine prévue : le droit à l'accomplissement ou à une autre indemnité en remplacement est exclu.

PARAGRAPHE 75 d.

« Le patron ne peut se baser sur une convention éludant les prescriptions des paragraphes 74 à

75 c, au préjudice du commis. Il en est de même pour des conventions ayant pour but de détourner les prescriptions légales concernant le minimum de l'indemnité et ce, par des mises en compte ou d'autre façon.

PARAGRAPHE 75 e.

« L'indemnité que le commis-négociant pourra réclamer en vertu des prescriptions des paragraphes 74 à 75 d, pour le temps suivant l'expiration de l'engagement, est à considérer comme rémunération dans le sens du paragraphe 61, n° 1 du Code de faillite.

« Le droit à l'indemnité ne peut être saisi dans le but d'une constitution de garantie ou pour satisfaire un créancier, que si le jour où elle était exigible est expiré sans que le commis l'ait réclamée. La saisie est quand même admissible en tant que l'indemnité seule, ou ensemble avec les rémunérations prévues aux paragraphes 1 et 3 de la loi concernant la saisie des salaires et appointements, dépasse la somme de 1.875 francs par an. Sont applicables les prescriptions du paragraphe 2, du paragraphe 4, n°s 2 et 3 et du paragraphe 40 de la susdite loi ».

De ce long texte que nous avons tenu à reproduire pour montrer de quel minutieux souci du détail la loi allemande s'est inspirée, un principe ressort indiscutable : *les Clauses restrictives de la liberté du travail sont valables pour deux années.*

Le système allemand se retrouve dans les différents projets que nous avons examinés dans notre troisième partie et notamment :

Dans le texte de la Commission Permanente du Conseil Supérieur du Travail en 1926.

Dans le texte de la proposition *Reille-Soult* et des Démocrates Populaires.

Dans le texte de la Commission du Travail substitué aux propositions *Payra* et *Brom*.

Dans le projet de loi gouvernemental *Raynaldy-Frot*.

On voit que son importance et son influence sont grandes, puisqu'il n'est pas impossible de supposer qu'il sera un jour adopté en France.

B. — *La proposition du Bureau International du Travail*

La liberté du travail est une des questions dont le Bureau International du Travail ne devait pas manquer de se préoccuper plus particulièrement ; Effectivement, le problème des clauses d'interdiction fut inscrit à l'ordre du jour de sa 62^{me} session, au mois d'Avril 1933.

La Commission Consultative des employés proclama son hostilité contre le principe même des clauses d'interdiction, et en attendant qu'une réglementation internationale interdît la pratique de ces clauses, elle préconisa des mesures de transition consistant en :

« 1^o Limitation de la clause quant à la durée, à l'objet et au territoire ;

« 2^o Garantie du salaire pendant la période de validité.

« 3^o Annulation de la clause en cas de rupture abusive incombant à l'employeur ou en cas de départ de l'employé avec justes motifs.

« 4^o Interdiction des clauses secrètes entre les employeurs.

De son côté, la Commission Consultative des Travailleurs Intellectuels proposa une solution transactionnelle sur laquelle l'accord ne put se faire et dont le texte était :

« Validité des clauses aux conditions suivantes :

« a) Existence d'un contrat écrit ;

« b) Limitation dans le temps ;
« c) Limitation dans l'espace ;

	}	ou concordance avec les intérêts soit de l'industriel ou du commerçant visé, soit de l'employé :
--	---	--

« d) Limitation quant à l'objet de l'interdiction, celle-ci ne devant viser que l'activité professionnelle dans les branches de l'industrie ou du commerce ayant un objet similaire ;

« e) Une compensation équitable ;

« En cas de contestation, le juge aura le pouvoir d'apprécier si les conditions ci-dessus sont remplies. Lorsque la résiliation du contrat comportera de la part de l'employeur une faute reconnue par le Tribunal, il appartiendra au juge d'apprécier dans quelle mesure les effets de la clause pourront être limités ou annulés.

Faute d'accord entre ces deux Commissions, la résolution ci-après fut votée par 18 voix contre 1 :

« Le Conseil décide :

« De transmettre aux gouvernements, à titre d'information, les résolutions prises par la Commission consultative des employés et par la Commission consultative des Travailleurs Intellectuels sur les deux questions des inventions des salariés et sur la clause de non-concurrence avec les documents qui pourraient éclairer sur les motifs qui ont inspiré ces résolutions ».

L'exposé des motifs du projet gouvernemental *Raynaldy-Frot* commet donc une erreur lorsqu'il affirme que le Bureau International du Travail s'est prononcé en faveur des clauses restrictives de la liberté du travail.

En réalité, il n'a pris aucune décision entre les deux thèses : suppression pure et simple et validité avec réglementation.

Aucune réglementation internationale n'est encore intervenue et il n'apparaît pas qu'elle doive

encore bientôt intervenir.

A l'heure actuelle, dans tous les pays, les clauses d'interdiction existent et sont validées.

Mais elles sont, ou bien réglementées suivant le système allemand, ou bien leur validité est laissée à l'appréciation des tribunaux statuant dans le cadre des principes généraux du droit, suivant le système français.

CONCLUSION

Après avoir étudié objectivement les clauses restrictives de la liberté du travail vues sous l'angle de la notion d'ordre public, après avoir examiné les conditions requises pour leur validité, après avoir enfin relaté impartialement les différents projets soumis au Parlement, nous allons tenter de démontrer brièvement pourquoi nous sommes partisans d'une réforme législative qui interdirait les clauses de non-concurrence.

Trois conceptions s'affrontent, l'une soutenue par les travailleurs, l'autre par les patrons, la troisième étant la solution actuelle telle qu'établie par la jurisprudence.

Nullité radicale des clauses restrictives de la liberté du travail, par application stricte de l'article 7 de la loi des 2-17 Mars 1791, tel est le système préconisé avec beaucoup d'énergie par les associations d'employés de tous les pays.

Validité des clauses, mais avec réglementation et contre-partie pour l'employé, limité dans son activité professionnelle, tel est le système soutenu par les groupements patronaux.

Certains enfin, peu nombreux d'ailleurs, estiment qu'une réforme serait inutile et proposent de rester fidèles aux règles admises par la jurisprudence.

Des trois systèmes, le dernier est le plus rigoureux ; dans une période économique difficile comme celle dans laquelle le monde entier se débat péniblement depuis plusieurs années, il aboutit à ruiner toute une catégorie de travailleurs : ceux qui sont spécialisés.

En effet, les places sont rares, les entreprises ont tendance à opérer des compressions dans leur personnel. Aussi, lorsqu'une situation est offerte à un employé, si juridiquement son consentement est libre, il ne saurait être sérieusement affirmé que pratiquement il l'est. La crainte du chômage, la nécessité de subvenir aux besoins de sa famille sont des éléments qui le déterminent à accepter toutes les conditions qui lui sont présentées.

Et l'employeur aura tendance à se montrer d'autant plus rigoureux que sa situation est elle aussi plus difficile.

Enfin, l'employé hésitera d'autant moins à souscrire une clause d'interdiction que son patron de bonne foi lui donnera l'espoir d'une longue collaboration.

Or, si peu de temps après, l'employé doit quitter sa place ou est congédié, il sera mis dans l'impossibilité de gagner sa vie pendant plusieurs années.

Telle est la conséquence implacable du système jurisprudentiel. Pourtant les tribunaux ne font qu'appliquer la loi.

La brèche ouverte dans l'article 7 de la loi des 2-17 Mars 1791 par l'article 1134 du Code Civil doit être colmatée. Elle ne peut l'être que par une loi.

Mais si la majorité des intéressés s'accorde à dire qu'une réforme s'impose, les difficultés naissent lorsqu'il s'agit de savoir quelle doit être cette réforme.

A l'interdiction des clauses restrictives de la liberté du travail, les groupements patronaux opposent qu'il leur faut sauvegarder leurs légitimes intérêts et que le seul moyen de le faire consiste précisément dans la faculté de faire signer à leurs préposés des conventions de non-concurrence.

Il semble donc qu'à première vue, il faille

choisir entre les légitimes intérêts des travailleurs et les légitimes intérêts des patrons.

Quels intérêts s'agit-il donc de protéger? Les patrons veulent éviter, et c'est là un désir raisonnable, qu'un de leurs collaborateurs ne les quittant n'aille s'engager au service d'un concurrent, et faisant profiter celui-ci des secrets qu'il a pu connaître, ne lui fasse une concurrence déloyale.

En réalité, il n'est pas besoin de porter atteinte à la liberté du travail pour obtenir ce résultat. L'article 1382 du Code Civil et la théorie de l'abus de droit permettraient aux patrons, en l'absence de stipulation de non-concurrence, de se faire rendre justice des agissements quasi-délictueux de leurs préposés indéliçats.

Jamais les employés n'ont voulu cela. Lisons plutôt la conclusion d'un article de M^e Louis Noguères, Avocat à la Cour d'Appel de Paris et qui, en qualité de Conseil de l'Union Syndicale Nationale, a été le rédacteur du texte déposé sur le bureau de la Chambre par M. Payra.

« L'activité du travailleur ne peut être restreinte que dans la mesure où, portant atteinte au droit commun, elle a pour effet de nuire à autrui.

« Il ne s'est jamais agi pour nous de soustraire aux sanctions de la loi les actes constitutifs de la concurrence déloyale. La proposition de loi Payra, à laquelle nous demeurons attachés, dit expressément que « l'ouvrier, l'employé, le voyageur, le représentant ou le placier, au cours du contrat comme après sa rupture, demeurent responsables des actes de concurrence déloyale établis contre eux par les employeurs », et ajoutant un amendement à son texte, M. Payra a demandé que les contestations en pareille matière soient « instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence ».

« Il est inexact, dès lors, de donner à entendre

que nous voulons porter atteinte aux intérêts légitimes de qui que ce soit.

« Ces intérêts, s'ils sont vraiment « légitimes », n'ont rien à craindre.

« Mais, ce que nous voulons, c'est faire prévaloir chez nous ce que l'on souhaite voir prévaloir partout : la liberté du travail » : (*La Tribune*, Juin 1934).

Rappelons aussi qu'à la cause de la liberté entière, absolue, s'était rallié un des représentants les plus éminents du monde patronal, M. Baudet, président de la Chambre de Commerce de Paris, dont personne n'aurait songé à dire qu'il pouvait trahir les légitimes intérêts de ses mandants.

La réglementation à la manière allemande ne peut être envisagée que comme un premier stade, une première étape vers la liberté.

Certains bons esprits ont craint que l'interdiction des clauses de non-concurrence ne nuise davantage aux employés qu'aux patrons. La jurisprudence, ont-ils pensé, ne manquera pas d'étendre le critérium de la concurrence déloyale.

C'est là une crainte judicieuse sans doute, mais à laquelle il n'y a pas lieu de s'arrêter et qui doit, au contraire, rassurer les tenants de la thèse patronale.

Notre droit tout entier est dominé par le principe révolutionnaire de la liberté, qui est la base fondamentale de toutes nos institutions publiques et privées.

La liberté, idéal vers lequel chacun doit tendre de toutes ses forces, ne doit être restreinte que lorsque l'ordre public et l'intérêt général l'exigent.

Or, en la matière, l'intérêt général et l'ordre public ont plus à souffrir des clauses restrictives de la liberté du travail qu'ils n'ont à en bénéficier.

C'est pourquoi nous souhaitons que le Parlement se prononce en faveur de la thèse soutenue par les employés.

J. - GÉRARD DUMONT.

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

Vu, le Président,
WILLIAM OUALID.

Vu, le Doyen,
EDGARD ALLIX.

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris,
ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

Aubry et Rau : Cours de Droit Civil Français. - Tome 6.

5^{me} Edition.

Annales de Droit Commercial :

Recueil 1889. - Page 193. - *Frey* : Quelques notes sur la représentation de commerce.

Recueil 1906. - Page 89. - *Gombeaux* : Des représentants de commerce.

Félix Bertrand et Crespel : Des représentants, voyageurs et placiers du commerce et de l'industrie.

Colin et Capitant : Cours élémentaire de droit civil français.
Tome II.

Duterque : Essai sur la situation juridique des représentants de commerce.

L'Echo Fédéral : (Organe de la Fédération Nationale).

Fabre Jules : Des courtiers

Haas Lucien : Les fonds de commerce.

Pélissier A : Les ventes de fonds de commerce.

Préau et Riffard : Questions prud'homales, commerciales et fiscales.

La Tribune de l'Union Syndicale Nationale des voyageurs, représentants et placiers.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.	7
INTRODUCTION	9

PREMIÈRE PARTIE

LES CLAUSES RESTRICTIVES DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL ET LA NOTION D'ORDRE PUBLIC . .	21
--	----

DEUXIÈME PARTIE

ÉTUDE JURISPRUDENTIELLE DES CLAUSES D'INTER- DICTION	33
I. - <i>Les conditions de validité des clauses d'interdiction</i> .	33
Est valable la clause d'interdiction pourvu qu'elle n'implique point une interdiction générale et absolue	36
II. - <i>Les clauses d'interdiction doivent s'interpréter</i> <i>stricto-sensu</i>	41
a) Ne. sont valables que les clauses d'inter- diction s'appliquant aux entreprises simi- laires et concurrentes	41

b) Le bénéfice de la clause d'interdiction ne peut être invoqué par l'employeur que s'il a rempli les obligations nées du contrat le liant à son employeur.	43
1° La clause d'interdiction est conçue en termes généraux et absolus	44
2° La clause d'interdiction doit-elle recevoir application en cas de congédiement arbitraire	51
III. - <i>Effets des clauses d'interdiction en cas de validité</i>	64
a) À l'égard de l'employé signataire	66
b) À l'égard du patron bénéficiaire	73
c) À l'égard du tiers qui emploie le représentant au mépris de la clause d'interdiction	74
IV. - <i>Tableau des règles fixant la validité et les effets des règles d'interdiction</i>	84

TROISIÈME PARTIE

L'ACTION CORPORATIVE ET LÉGISLATIVE	85
I. - <i>La clause de non-concurrence devant le Conseil supérieur du travail</i>	85
II. - <i>Le projet de l'entente commune intersyndicale</i>	87
III. - <i>Les propositions de loi Payra et Brom</i>	88
IV. - <i>La discussion à la Commission du travail et la proposition de loi Champetier de Ribes</i>	89
V. - <i>Le projet de loi Raynaldy-Frot</i>	98
VI. - <i>La loi du 7 Juillet 1937 sur le Statut professionnel et les clauses de non-concurrence</i>	112

QUATRIÈME PARTIE

DROIT COMPARÉ	115
I. - <i>Comparaison avec la situation d'employés autres que des représentants signataires d'une clause restrictive de la liberté du travail</i>	115
II. - <i>Comparaison des clauses de non rétablissement en matière de vente de fonds de commerce et des clauses d'interdiction en matière de représentation de commerce</i>	116

III. - <i>Droit International</i>	119
a) Les clauses restrictives de la liberté du travail dans le droit allemand	119
b) La proposition du Bureau International du Travail.	125
CONCLUSION.	129
BIBLIOGRAPHIE	135
TABLE DES MATIÈRES	137

1938

Imprimerie du « *Marquenterre* »

E. DEMONT

25, Avenue Gaston Caudron

RUE (Somme)
